



## Durch blick

### Master of Science: Studium für neue Perspektiven

Nach langen Jahren des Aufbaus und der Entwicklung des Studiengangs zeigt sich: Der Master in Sozialer Arbeit lebt! Absolventinnen und Absolventen sind bei Arbeitgebern zunehmend gefragt. ► 4



### «Ein guter Change Manager ist vernetzt, empathisch und hat Mut»

Inés Roethlisberger, Leiterin Human Resources und Logistik im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, im Interview ► 24

**Fachbereich**

- 4 «Ich lege den Leuten immer nahe, den Master zu machen!»
- 6 Zugänge zur Systemtheorie: Die Schnittstelle von Theorie und Person
- 12 Sozialhilfe – ein Forschungsgebiet, zwei Zugänge, viele wertvolle Resultate
- 16 News & Infos
- 17 Gastbeitrag: Soziale Arbeit ist... von Bernd Schildger

**Soziale Intervention**

- 18 «In der Systemischen Beratung geht man davon aus, dass der Klient der Experte ist»
- 22 Weiterbildung

**Soziale Organisation**

- 24 «Ein guter Change Manager ist vernetzt, empathisch und hat Mut»
- 27 Weiterbildung

**Soziale Sicherheit**

- 28 Sozialhilfebeziehende ab 50 Jahren als sozialpolitische Herausforderung
- 30 Wie arbeiten Sozialdienste mit Fachstellen für berufliche und soziale Integration zusammen?
- 33 Erwerbs- und Leistungsverläufe vor der IV-Rente
- 36 Weiterbildung und Aktuelles

**Sozialisation und Resozialisierung**

- 38 Ein Jahr KESB: Zwei Sozialdienstleitende ziehen eine erste Bilanz
- 42 Impulse für Prävention und Intervention bei Missbrauch an Schulen
- 44 Weiterbildung und Aktuelles

**Institut Alter**

- 46 65 Jahre AHV: Kreative Ideen für die Zukunft des Sozialwerks
- 50 Demenz und Sehbeeinträchtigungen: Eine fatale Kombination
- 53 Gerontologie für Pflege- und Sozialberufe
- 57 Weiterbildung und Aktuelles

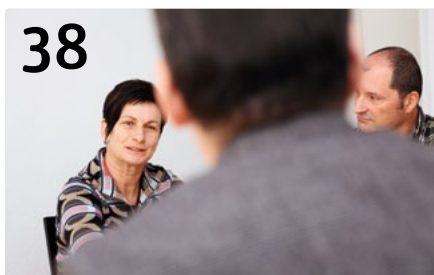
12



30



38



53





Wiebke Twisselmann  
Studiengangleiterin «Master in Sozialer Arbeit»  
Kooperation der Hochschule Luzern (HSLU),  
der Fachhochschule Ostschweiz, der Zürcher  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften  
(ZHAW) und der Berner Fachhochschule (BFH)  
wiebke.twisselmann@bfh.ch

Nicht alle haben daran geglaubt, dass es den Fachhochschulen wirklich gelingen würde, einen Master in Sozialer Arbeit zum Erfolg zu führen. Inzwischen gibt es zwei Studiengänge in der Deutschschweiz.

Als ich vor sieben Jahren die Aufgabe übernommen habe, für die vier Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich – die strukturell zueinander eher in historischer Fehde lagen – die Zusammenarbeit zu organisieren, ahnte ich nicht, was alles auf mich zukommt. Gleichzeitig wusste damals niemand wirklich genau, was ein FH Master ist und noch weniger, was ein Master in Sozialer Arbeit ist.

Frau Dr. Claudia Hänzi, Leiterin des Amtes für Soziale Sicherheit im Kanton Solothurn, weiss es. Sie gibt im Interview (Seite 4) prägnante Antworten. Ihre Aussagen bestätigen viele der Hypothesen, von denen wir damals ausgegangen sind. Und ebenso viele unserer Annahmen aus den Jahren der Entwicklung und des Aufbaus wurden – ganz aktuell – auch im Rahmen der ersten Ergebnisse unserer breit angelegten Evaluationsstudie bestätigt.

Heute darf ich sagen: Der Master lebt! Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berichten uns von guten Erfahrungen mit den Masterdiplomierten, unsere Studierenden sind fast ebenso glücklich wie die Diplomierten, die Nachfrage steigt, die Kosten sinken und die vier Fachhochschulen arbeiten routiniert zusammen. Wir sind ermutigt und haben Hinweise für mögliche Weiterentwicklungen, freuen uns, sie anzupacken und planen, unser Studienangebot langsam auszubauen. Wir wollen unseren Masterstudierenden zukünftig noch mehr Wahlmöglichkeiten für ihre individuelle professionelle Profilschärfung bieten und wir wollen dafür sorgen, dass er von der alltäglichen Berufspraxis nicht abhebt.

Wir pflegen mit Freude den Kontakt zu unseren Alumni, sie sind Pioniere und Pionierinnen. Und wir suchen immer den Austausch mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Wir wollen von ihnen allen lernen, um die Qualität unseres Studienangebots in Zukunft noch zu steigern und die laufend sich verändernden Bedürfnisse der Praxis zu kennen. Wenn Sie Kritik, Anregungen oder Fragen haben, scheuen Sie sich nicht, mit uns Kontakt aufzunehmen! Es bietet sich hier nicht weniger als die Gelegenheit, mitzuschreiben an der Geschichte der Sozialen Arbeit in der Schweiz.

Die Evaluationsstudie ist zu finden unter [www.masterinsozialerarbeit.ch](http://www.masterinsozialerarbeit.ch) > Aktuell

#### Impressum

**Herausgeberin:** Berner Fachhochschule BFH,  
Fachbereich Soziale Arbeit  
**Erscheinungsweise:** 3-mal jährlich  
**Auflage:** 10 600 Explare  
**Redaktion:** Brigitte Pfister, Marius Schären und  
Denise Sidler Kopp  
**Fotos:** Alexander Jaquemets, Marius Schären und weitere

**Layout:** Studio Longatti, Biel  
**Druck:** Schlaefli & Maurer AG, Uetendorf  
**Copyright:** Texte und Bilder sind urheberrechtlich  
geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,  
nur mit Genehmigung der Redaktion.  
**Abonnement:** [soziale-arbeit.bfh.ch/impuls](http://soziale-arbeit.bfh.ch/impuls)  
ISSN 1661-9412

# «Ich lege den Leuten immer nahe, den Master zu machen!»



## Dr. Claudia Hänzi im Interview

Leiterin des Amtes für Soziale Sicherheit im Kanton Solothurn. Claudia Hänzi studierte an der Universität Basel Rechtswissenschaften und verfasste ihre Dissertation zum Thema Sozialhilferecht.

### Interview

Johannes Schleicher  
Fachbereichsleiter  
johannes.schleicher@bfh.ch

### Text

Brigitte Pfister  
Leiterin Kommunikation  
brigitte.pfister@bfh.ch

Claudia Hänzi ist überzeugt von den Fähigkeiten der Fachhochschul-Masterabsolventinnen und -absolventen. Unter ihrer Leitung arbeiten mehrere Personen, die noch im Masterstudium sind oder bereits abgeschlossen haben. Im Interview spricht sie über deren Stärken und Schwächen.

Gestartet sind die Masterstudiengänge 2008, heute sind schon etliche Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Sie haben mehrere Personen angestellt, die entweder noch im Studium sind oder es bereits abgeschlossen haben. Als Ausbildungsstätte fragen wir uns, wie sich die Absolventinnen und Absolventen bewähren, was ihnen fehlt, welche Wünsche seitens der Arbeitgeber offen sind.

Claudia Hänzi: Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Praxisorientierung der Fachhochschul-Master für uns sehr günstig ist. Wir entwickeln Konzepte, die in der Praxis umgesetzt werden müssen. Fachhochschul-Masterabsolventinnen und -absolventen sind fähig, Konzepte aus der Perspektive der Umsetzbarkeit zu entwickeln. Sie verknüpfen sofort mit der Praxis: Was macht eine Sozialarbeiterin auf einem Sozialdienst oder ein Familienberater mit dem Konzept? Masterabsolventinnen und -absolventen orientieren sich am Machbaren und nicht am Wünschbaren. Sie denken viel mehr in Organisationen und Systemen als Masterabsolvierende aus Universitäten. Die liefern dafür die wissenschaftlich saubereren Arbeiten ab.

---

«In den beiden Hochschultypen gibt es einen je eigenen «Groove». Es sind andere Leute, die an einer Universität oder an einer Fachhochschule sind. Es passiert eine Prägung während des Studiums.»

---

Geht die Orientierung am Machbaren auf Kosten der Innovation?

Ich bin mir nicht sicher, ob Innovation lernbar ist. Es ist eine Fähigkeit, die die einen mehr und andere weniger mitbringen. Meines Erachtens ist Innovation auch eine Führungsfrage. Als Führungskraft muss man die Leute hinführen zu einem Denken in Optionen. Aber die Handlungszwänge in der Praxis sind real. Es nützt nichts, wenn ich mit einem innovativen, genialen Konzept daherkomme, das dann praktisch nicht umgesetzt werden kann. Es sind ja ganz konkrete Probleme, die gelöst werden müssen.

Können Sie Beispiele nennen?

Einer unserer Angestellten studiert berufsbegleitend im Master. Er ist noch jung, aber bereits Fachstellenleiter. Er verantwortet Präventionsprogramme und organisiert Projekte und Kampagnen sowohl für Jugendliche als auch für ältere Menschen. Hier stellt sich die Frage nach dem richtigen Kanal: Wie komme ich an die jeweiligen Zielgruppen heran?

Eine weitere Angestellte, die den Master bereits abgeschlossen hat, arbeitet in Projekten zur Eingliederung von Flüchtlingen, die eben erst angekommen sind. Das ist Soziale Arbeit im Alltag, aber es ist auch konzeptionelle Arbeit: Wie gehen wir mit Schnittstellen zwischen Kanton und Einwohnergemeinden um? Es geht sowohl um Fragen der Systementwicklung als auch um Fragen der Organisationsentwicklung. Und auch um Bewertungen.

Dann ist es die Praxiserfahrung, welche die Masterabsolvierenden der Fachhochschulen gegenüber anderen auszeichnet?



Es ist die eigene Praxiserfahrung, aber es ist auch der Ausbildungskontext. Ich habe beide Systeme erlebt: Ich war Dozentin an der Fachhochschule und habe auch an Universitäten gearbeitet. In den beiden Hochschultypen gibt es einen je eigenen «Groove». Es sind andere Leute, die an einer Universität oder an einer Fachhochschule sind. Es passiert eine Prägung während des Studiums. Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen haben eine andere Herangehensweise, sie denken anders. Universitätsabsolventinnen und -absolventen schreiben geniale Konzepte, sie arbeiten wissenschaftlich, tragen Grundlagen hervorragend zusammen, sie schreiben Botschaften und Entwürfe, aber beim Transfer in die Praxis müssen wir genauer hinschauen und die Praxistauglichkeit prüfen. Wir müssen die Universitären darauf hinweisen, dass sie in einem politischen Umfeld arbeiten, dass viele Leute, die ein Konzept lesen, keinen Master absolviert haben. Das muss ich einer Person, die den Master an der FH gemacht hat, nicht erklären. Letztlich ist die Frage, welche Stelle man zu besetzen hat, welche Kompetenzen man im Team braucht.

#### Wie kommt es, dass Sie als Arbeitgeberin so genau wissen, wo die Unterschiede liegen?

Weil wir die Unterschiede erfahren haben. Wir haben beobachtet, wer was leistet, und diese Beobachtungen in der Geschäftsleitung ausgetauscht.

Wir sehen auch grosse Unterschiede zwischen Personen mit Bachelor-Abschlüssen und solchen mit Master-Abschlüssen. Der Unterschied liegt aber auch in der Reife. Bachelorabsolventinnen und -absolventen stellen wir fast nur in Ergänzung zur Master-Ausbildung an – also in Förderstellen.

#### Und wenn die Leute gut sind, legen Sie ihnen auch nahe, den Master noch zu machen?

Grundsätzlich immer! Wobei ich unterscheide: Bei den Männern zeige ich mich etwas flexibler, bei den Frauen beharre ich darauf. Das ist für mich bewusste Karriereförderung. Frauen haben die Tendenz, vor dem Master aufzugeben, Familienbedürfnisse voranzustellen. Männer machen den Master vielleicht im Moment nicht, unterbrechen also das Studium, aber sie holen ihn später nach. Da muss ich weniger nachbohren. Das ist für mich eine Gender-Sache.

#### Der Master soll breit ausbilden – generalistisch, wie es im Fachjargon heisst. Er ist beispielsweise keine ausdrückliche Führungsausbildung. Wie schätzen Sie die Kompetenz zur interdisziplinären Zusammenarbeit bei den Masterabsolventinnen und -absolventen ein?

FH-Master haben eine hohe Sensibilität für Organisationen und Systeme. Sie bringen Themen ein und haben ein Bewusstsein für Kommunikationskonzepte und deren Stellenwert. Die Gestaltungsmotivation ist aber deshalb noch nicht höher als andernorts, obwohl sie immer davon reden, dass sie die Zusammenarbeit fördern wollen. Ich muss ihnen genau gleich oft Gefässe zur interdisziplinären Zusammenarbeit zur Verfügung stellen und ihnen sagen, dass es ganz wichtig ist, mitei-

inander zu reden. Leider trauen sich auch Personen mit dem Masterabschluss in Sozialer Arbeit oft noch zu wenig zu. Von Juristen beispielsweise lassen sie sich meistens übersteuern. Meines Erachtens müssen sie noch bestärkt werden, dass sie die Grundbegriffe der Juristerei auch können – und können müssen. Wie ein Ingenieur Mathematik braucht. Diese Kompetenz dürfen sie nicht delegieren.

#### Wie profitieren Sie als Arbeitgeberin von den Masterstudierenden, die bei Ihnen arbeiten?

In ihrer täglichen Arbeit sind sie eine grosse Ressource. Bei der Entwicklung von Integrationsprogrammen beispielsweise haben sie viel Wissen über Motivation oder welche Einflüsse Strafen haben. Sie tragen viel dazu bei, dass die Ressourcenorientiertheit nicht verloren geht.

Wir stellen oft Projekte aus der politischen Realität für die Master-Thesen zur Verfügung. Beispielsweise kam ein Vorstoss zum Thema «Junge Erwachsene in der Sozialhilfe». Wir haben unter unseren Leuten nach einer Interessentin oder einem Interessenten für das Thema gesucht. In der Regel können wir die Leute für unsere Themen gewinnen. So haben beide Seiten «den Fünfer und das Weggli». Die Studierenden haben den Zugang zu Akten und zu den Leuten und können das Thema vertieft bearbeiten, gleichzeitig verfügen auch wir über Steuerungsmöglichkeiten: Wir können ihnen sagen, was wichtig ist in einem Projekt, welchen Fokus sie nicht vergessen dürfen, etc.

Am meisten über den Master gelernt habe ich durch unsere Master-Praktikantinnen und -Praktikanten. Das klingt jetzt vielleicht ungewohnt, denn ein Praktikant arbeitet nicht sehr nah bei der Amtschefin selbst. Aber ich sehe die Produkte der Praktikantinnen und Praktikanten, da sie sich häufig um Projekte kümmern, die im Tagesgeschäft untergehen. So habe ich die Kompetenzen der Masterstudierenden erst richtig schätzen und kennen gelernt. ●

Informationen zum Master in Sozialer Arbeit unter [www.masterinsozialerarbeit.ch](http://www.masterinsozialerarbeit.ch)

**MASTER  
IN  
SOZIALER  
ARBEIT**

BERN | LUZERN  
ST. GALLEN | ZÜRICH

Lesen Sie unser Interview mit Christian Bachmann, Masterstudent und Fachstellenleiter Prävention im Amt für Soziale Sicherheit des Kantons Solothurn. Das Interview ist im Newsletter vom März 2014 erschienen.

[soziale-arbeit.bfh.ch/newsletter](http://soziale-arbeit.bfh.ch/newsletter)

# Zugänge zur Systemtheorie:

## Die Schnittstelle von Theorie und Person



Prof. Salvatore Cruceli  
Dozent  
salvatore.cruceli@bfh.ch

Wie beeinflusst die langjährige Auseinandersetzung mit der Systemtheorie einen Menschen und sein Denken? Auch der zweite Teil der dreiteiligen Artikelserie sucht nach Antworten auf diese Frage. Nachdem im letzten Heft Martin Hafen der Hochschule Luzern porträtiert wurde, führt uns die Reise dieses Mal nach Potsdam zu Heiko Kleve und nach Wien zu Sabine Klar.

### Begegnung mit Heiko Kleve: Von der Praxisrelevanz der Systemtheorie

Geboren 1969 in der DDR, lernt Dr. Heiko Kleve aufgrund familiärer und politischer Konstellationen schon in jungen Jahren, sich gleichzeitig in widersprüchlichen Kontexten zu bewegen.

Heiko Kleve wächst in einer Familie auf, «in der zwei Codes gepflegt wurden. Der eine Code bezog sich auf die Öffentlichkeit, sozusagen was man öffentlich sagen darf, während der andere Code nach innen gerichtet war. Letzterer wurde in der Familie gesprochen, wenn es um Kritik am damaligen System der DDR ging. Es gab somit zwei Wirklichkeiten, die eine privat familiär, die andere öffentlich.» In diesem Kontext lernt Heiko Kleve schon früh, zirkuläre Fragen zu stellen: «Wie sieht die Welt aus der Perspektive des anderen aus?»

Verstärkt wird die «innere Zerrissenheit der eigenen Identität» durch die spezifische familiäre Konstellation. Obwohl er den eigenen Vater erst im Erwachsenenalter kennenlernt, ist er durch dessen Herkunft stark geprägt: «Väterlicherseits kam meine Familie aus einer intellektuellen DDR-Welt. Mein Grossvater war Professor für Volkswirtschaft in Leipzig und arbeitete mit bekannten Namen der damaligen DDR-Elite zusammen, z.B. Jürgen Kuczynski oder auch Ernst Bloch. Ich stamme also aus einer Familie, die mit der DDR einerseits verbunden war, sich andererseits aber auch abgegrenzt und differenziert hat.» Denn aufgewachsen ist er bei den Grosseltern mütterlicherseits in Mecklenburg, in einer Handwerkerfamilie. «Das sind auch zwei Welten, zwischen denen ich mich bewege.»

1989 öffnet sich mit dem Sturz der Mauer eine ganz neue Wirklichkeit. «Da habe ich erlebt, wie all das, was bis dahin galt, das System der DDR, plötzlich zusammenbrach. Alles, was vormals gedacht und gesagt wurde, galt nicht mehr und es mussten ganz neue Codes, ganz neue Betrachtungsweisen angeeignet werden.»

Nach der Wende beginnt er an der Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, der heutigen Alice-Salomon-Hochschule in Berlin, sein Studium in Sozialer Arbeit. «Damals war der auslaufende Psychoboom noch sehr präsent und es gab viele Angebote mit starken Selbsterfahrungsanteilen. Das hat mich sehr geprägt und mich auch von der Persönlichkeit her verändert. Ich habe dann immer das Gefühl gehabt, dass meine konkreten Fälle aus der Sozialen Arbeit auch etwas mit meiner Persönlichkeit zu tun haben. Wie ich die Welt betrachte oder was ich in der Welt erlebe, ist immer auch ein Spiegelbild meiner selbst. Es geht dabei um Selbstreferenzialität, wenn man es systemtheoretisch beschreiben will. So wie ich die Welt erlebe, so kriege ich etwas von mir selber dadurch mit. Ja, die Welt ist letztlich auch ein Spiegel meiner selbst. Ich kann mich darin selbst erkennen und entwickeln.»

Kleve bezieht sich hier auf die in der Systemtheorie von Niklas Luhmann fundamentale Idee der Autopoiesis, die wiederum bedeutsame Konsequenzen für Kommunikations- und Hilfeprozesse in der Sozialen Arbeit hat. Damit ist gemeint, dass «Systeme eine Eigendynamik entwickeln, eine Selbstorganisation, und ich kann diese von aussen nur anregen, bestenfalls irritieren.



Dr. Heiko Kleve, Professor für soziologische und sozialpsychologische Grundlagen sowie Fachwissenschaft Soziale Arbeit an der Fachhochschule in Potsdam, Fachbereich Sozialwesen – aktuelle Schwerpunkte in Lehre und Forschung: systemisch-konstruktivistische und postmodern orientierte Theorien und Methoden Sozialer Arbeit

Aber ich kann sie nicht determinieren und auch nicht in eine gewisse Richtung lenken.» Die Autopoiesis betrifft auch psychische Systeme. «Es ist kein Sender-Empfänger-Modell. Es ist nicht so, dass ich jetzt hier was absende und Sie empfangen das. Es wird ja keine Materie hin und her geschickt, sondern es wird hier Luft in Schall umgewandelt und jeder von uns zieht daraus gewisse Informationen auf der Basis der eigenen psychischen Kategorien. Ich kann nicht bewirken, dass Sie das denken, was ich gerne hätte. Ich kann was sagen, aber was Sie draus machen, liegt nicht in meiner Kontrolle.»

Die Frage nach wichtigen Kategorien systemischen Denkens beantwortet Heiko Kleve u.a. mit der «hohen Kontextgebundenheit» jeder Beobachtung: «Je mehr ich es schaffe, Zusammenhänge zu sehen, Einzelteile in Kontexten zu betrachten, desto systemischer betrachte ich die Welt. Der Kontext prägt das, was wir gerade erleben, was wir gerade wahrnehmen, was wir gerade fühlen.» Dies lässt sich nun auch auf das Menschenbild übertragen: «Menschen kann man immer nur kontextbezogen wahrnehmen und einordnen. Damit sind Beschreibungen von Menschen immer verkürzt, immer nur Ausschnitte. Ich komme nie an eine Beschreibung ran, die dem Menschen als Ganzes gerecht werden kann. Dies bedeutet letztlich, dass ich nicht an einen Kern glaube, der immer da ist. Ich glaube, es gibt etwas, das Verbindung stiftet, das Zusammenhang stiftet, das ist das fortlaufende Denken und die fortlaufende Kommunikation.»

Dieses Menschenbild ist ohne Weiteres von der soziologischen Systemtheorie von Niklas Luhmann ableitbar. Gleichzeitig stellt Kleve eine interessante Parallele her zum Menschenbild der «Dialektik der Aufklärung» – dem auf Horkheimer und Adorno zurückgehenden Klassiker der Kritischen Theorie. So «hat die «Dialektik der Aufklärung» gewisse Verwandtschaften mit Luhmanns Vernunftsskepsis.» Beide Zugänge beschreiben letztlich, wie die Macht des rationalen Menschen über die Natur (bzw. über Systeme) in höchstem Masse relativiert werden muss. Bezogen auf die innere Natur des Menschen beschreibt Sigmund Freud – eine wesentliche Quelle für die Kritische Theorie – diesen Umstand übrigens mit der desillusionierten Einsicht, dass «das Ich nicht Herr ist im eigenen Haus.»

Die Verknüpfung von systemtheoretischen Inhalten mit linken, gesellschaftskritischen Zugängen ist bei Heiko Kleve nicht überraschend. Geprägt durch die Herkunft aus der DDR kommt er schon in jungen Jahren mit dem Marxismus in Berührung. «Ich habe immer auch ein Faible gehabt für Grosstheorien, die den Anspruch haben, die Welt zu erklären. Ich kann mit dem Marxismus sehr viel anfangen.» Allerdings ist sein heutiger Blick diesbezüglich differenziert: «Ich glaube nicht mehr an eine linke, an eine sozialistische Idee. Wir wissen im Marxismus, wer die Bösen und die Guten sind. Wir wissen genau, gegen wen wir kämpfen müssen, wie es richtig sein soll. Das steckt im linken Gedankengut drin. An solche Geschichten glaube ich nicht mehr. Ich denke, es ist viel komplexer. Dennoch habe ich eine starke linke Prägung.»

Die soziologische Systemtheorie von Niklas Luhmann ist der Ausgangspunkt der theoretischen Bemühungen von Heiko Kleve. Kritisch meint er jedoch, dass sich Luhmann fast ausschliesslich als Beobachter positioniert. «Wie Probleme nun konkret gelöst werden können, darüber hat sich Luhmann keine Gedanken gemacht. Er hat einfach die Welt angeschaut.» Genau hier setzt Heiko Kleve an: «Ich sehe mich an der Stelle, wo es darum geht, Theorie und Praxis durch Methoden zu verbinden. Methoden sind das Bindeglied zwischen Theorie und Praxis.»

Überhaupt sieht sich Kleve «in einer Position, in der es darum geht, die Systemtheorie von Luhmann mit anderen theoretischen Bewegungen zusammenzubringen. Ich glaube nicht, dass es ein systemtheoretisch reines widerspruchsfreies Grundgerüst geben kann.» Auf die Frage, wie er mit dem Vorwurf des Eklektizismus umgeht, antwortet Kleve, dass er eine «offene, fragmentarische Perspektive» vertritt – und meint daraufhin unverbümt: «Ja, diese ist eklektisch.» Seiner Meinung nach passt dieser Eklektizismus zur Praxis der Sozialen Arbeit in der Postmoderne. «Es gibt nicht die eine Vernunft, es gibt nicht die eine Wahrheit, sondern es gibt viele nebeneinanderstehende Perspektiven, die alle möglicherweise im Widerspruch stehen. Genau wie die postmoderne Gesellschaft polykontextual ist, genau so versuche ich dies in meinem Denken zu widerspiegeln.»

«Postmoderne Soziale Arbeit ist somit erfolgreich in Bezug auf die Expansion von Tätigkeitsfeldern. Sie ist für vieles offen und lässt sich darauf ein. Soziale Arbeit als postmoderne Profession geht in die Schnittstellen, in die Spalten, wo bisher noch nichts läuft, und bietet da was an.» Heiko Kleve sieht dabei immer auch ethische Risiken. «Man kann sich dann fragen, wo die Soziale Arbeit Grenzen erkennen muss, wo sie dann vielleicht nicht agieren soll. Soziale Arbeit gab es auch im Faschismus und im deutschen Nationalsozialismus. Da hat sie mitgemacht und sich in das System eingefügt. Wie erkennt die Soziale Arbeit menschenfeindliche, sozialfeindliche, vernichtende Tendenzen? Wo sind die Grenzen dieser Chamäleonhaftigkeit? Mit diesen Fragen muss sich postmoderne Soziale Arbeit befassen.»



## Begegnung mit Sabine Klar: Suchende Bewegungen einer Praktikerin

Für Dr. Sabine Klar geht die Auseinandersetzung mit Theorie Hand in Hand mit der eigenen persönlichen Geschichte. Mehrere Male kommt es in ihrer bewegten Biografie zu einer radikalen Neuorientierung, die sich gleichzeitig in konkreten Handlungen und im eigenen Denken widerspiegelt.

Sabine Klar arbeitet in Wien am – von ihr mitgegründeten – «Institut für angewandte Menschenkunde» als Lehrperson, Psychotherapeutin und Supervisorin. Aufgrund der expliziten Bezugnahme auf systemische Zugänge und der gleichzeitigen hohen Praxisorientierung stellt ihr Profil eine bereichernde Ergänzung unter den in dieser Serie anvisierten Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern dar.

Sabine Klars Familie stammt ursprünglich aus der linken Arbeiterbewegung. «Das ist eine stolze Geschichte. Mein Grossvater war während der Dolfuss-Diktatur im Gefängnis und in der Nazizeit im Widerstand. Mein Onkel war Pazifist und hat sich in Russland während eines Kampfes einfach den Russen übergeben. Sie haben alle überlebt, muss man sagen.»

Nach einem ersten biografischen Bruch in jungen Jahren, der sie zu einer christlichen Grundorientierung führt, beginnt Sabine Klar Ende der 80er-Jahre auf dem zweiten (bzw. dritten) Bildungsweg eine Ausbildung im Bereich der Psychotherapie. In diese Zeit fällt die Entdeckung der Systemtheorie, die sich dann auch in der persönlichen Lebensgeschichte radikal spiegeln wird. «Ich bin als überzeugte Christin in die Ausbildung gegangen. Ich hatte damals ein Dirndl an und trug ein Kreuz, ein grosses Holzkreuz, und wäre deswegen fast nicht aufgenommen worden. Ich bin sehr moralisch gewesen und auch sehr korrekt in meiner Lebensführung. Hinausgegangen bin ich als eine, die sich religiös aufgelöst hat, die Ehe umgestossen und ihre Bezugsgruppe verlassen hat – also ein ganz anderer Mensch, ganz anders gekleidet, völlig verändert. Insofern hat das Systemische sehr viel mit mir gemacht. Die Idee, die ganz radikale konstruktivistische Idee, dass ich mir meine eigene Welt erschaffe, dass es diese so nicht gibt, hat mir einerseits den Boden unter den Füßen weggezogen und andererseits viel Freiheit ermöglicht.»

Das Systemische prägt bis heute die Identität und das Denken von Sabine Klar: «Von der Sozialisation her bin ich Systemikerin. Mein «Wording» ist systemisch. Ich kann gar nicht anders, das merken andere oft mehr als ich selbst. Systemikerin zu sein bedeutet, dass ich mir meiner Subjektivität bewusst bin, trotzdem mit ihr arbeite, sie einbringe, sie ernst nehme, sie verantworte und gleichzeitig wieder überschreite. Systemikerin zu sein bedeutet, dass ich alleine gar nichts erkennen, wahrnehmen oder bewirken kann, dass ich mein Gegenüber brauche, die Sichtweise des Klienten, dessen Perspektive, dass wir nur miteinander etwas erschaffen können, was für ihn hilfreich ist. Systemikerin zu sein geht einher mit einem Fokus auf Zusammenhänge und auf Beziehungsverhältnisse. Letztlich ist es auch ein

lösungsorientierter Fokus, ein «Hier-und-Jetzt»-Fokus, eine Gegenwarts- und Zukunftsorientierung. Systemikerin zu sein geht einher mit einem Vertrauen, einem systemischen Vertrauen, dass sich da etwas tut, das ich nicht direkt beeinflussen kann, und es auch nicht notwendig ist, direkt Einfluss zu nehmen. Es kann auch genügen, etwas zu verstören im Wissen darum, dass das System sich – im Sinne einer Stabilisierung bzw. Neugestaltung – wieder organisiert. Bei all der Aufregung, die menschlich eine Rolle spielt, habe ich in der Zwischenzeit auch eine gewisse Gelassenheit im Hinblick auf den Prozess entdeckt. Das alles halte ich für systemisch.»

Systemisches Denken impliziert immer auch, dass Dinge anhand deren Zweckmässigkeit bzw. Viabilität gemessen werden und nicht anhand eines eventuellen Wahrheitsanspruchs. Auch da identifiziert sich Sabine Klar eindeutig mit der systemischen Position: «Ich habe eine Konstruktion, die mir im Moment dient. Ich weiss nicht, ob sie wahr ist oder nicht, doch sie ist funktional und zweckmässig.»

Mit dem systemischen Zugang stösst Sabine Klar mit der Zeit jedoch auch an Grenzen. Den Konstruktivismus verbindet sie mit einer Beliebigkeit, die ihr zunehmend – bis tief in ihr alltägliches Leben – Schwierigkeiten bereitet. «Dieses ganze Konstruktivistische hat für mich keinen Boden. Da war ich gegen Ende der 90er-Jahre recht verloren. Da war alles möglich, so könnte es ja auch noch sein und andersherum ebenfalls. In dieser ganzen Beliebigkeit habe ich keinen Halt gefunden. Alles, was mir Halt hätte geben können, habe ich geistig als Konstrukt entlarvt. Da hat mir das Systemische nicht mehr ausgereicht. Ich musste einen Schritt weitergehen.»

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf das systemische Menschenbild: «Im Systemischen ist mir der Mensch als Gegenüber abhandengekommen. Da ist der Mensch eine relationale Persönlichkeit und existiert nur noch über Kommunikationsprozesse. Er existiert nur noch in Kontexten als ein Konstrukt. Ich bin von diesem Menschenbild weggekommen und bin froh darum.»

An der Theorie von Niklas Luhmann kritisiert sie vor allem die mangelnde Umsetzung in die Praxis: «Ich habe versucht, Luhmann zu lesen, habe mir das Gehirn zermartert, habe auf der theoretischen Ebene dann gemeint, irgendwas zu verstehen, doch konnte ich dies mit der Praxis nicht verbinden.»



Dr. Sabine Klar – Institut für angewandte Menschenkunde, Wien – Verhaltensforscherin (Zoologie, Humanethologie), Religionspädagogin, Psychotherapeutin, Supervisorin, Lehrtherapeutin

In diese Zeit fällt die Begegnung mit dem Philosophen Franz Reithmayr. «Etwa 1997 habe ich bei ihm mit Supervisionen begonnen, wo wir Fälle besprochen haben. Er hat mir ganz andere Rückmeldungen gegeben als meine systemischen Kollegen und Kolleginnen, im Sinne des Aufdeckens von – auch systemisch – blinden Flecken. Ich bin dann draufgekommen, dass es sehr fruchtbar sein kann, solch unterschiedliche Perspektiven in den Therapieprozess hineinzubringen. Seither arbeiten wir zusammen. Nun bieten wir Therapien, Supervisionen und Selbsterfahrungsgruppen zu zweit an. Ich halte es für ein sehr systemisches Setting, einen Denkfremden hineinzuholen, der die Dinge nochmals ganz anders betrachtet, im Sinne einer weiteren Perspektive. Wir teilen uns das Geld. Es ist ein Luxus, auch für uns beide.»

Dank dem Philosophen Reithmayr entdeckt Sabine Klar die Schriften von Friedrich Nietzsche und findet da Antworten auf Fragen, welche von der Systemtheorie aus ihrer Sicht unbefriedigend beantwortet werden. «Nietzsche ist mir wichtig geworden. Er stellt das Animalische im Menschen in den Vordergrund. Erst über das Animalische – ich nenne es gerne auch «das Viech» – wird der Mensch zugänglich und verstehbar.» Dank Nietzsche stellt Sabine Klar so auch einen Rückbezug her zu ihrem Quellenberuf, der Ethologie. Sie hatte Ende der 70er, Anfang der 80er-Jahre in Wien Zoologie (im Umkreis von Konrad Lorenz) studiert und beim Kultur-ethologen Otto König dissertiert. «Das verbindet mich zur Ethologie von damals. Wie mein Kollege Reithmayr immer sagt: «Der Mensch ist ein komisches Viech» – ein Wesen, dessen Körper animalisch funktioniert und in dessen Schädel mitredende Diskurse ablaufen. Es ist wichtig zu unterscheiden, zu welchem dieser Diskurse dieses Wesen «Ich» sagen will. Wir arbeiten im Grunde mit Externalisierungen. Wie wirkt es sich aus, wenn ich etwas mit Ich-Energie füttere? Dabei wirkt das Leibliche, das Animalische wie eine Art Schwerpunkt, der es ermöglicht, sich selbst anders zu positionieren. Dank dem expliziten Rückbezug auf «das Viech» kann in der Therapie leichter auch auf non-verbale Formen der Kommunikation zurückgegriffen werden. Wenn z.B. Reviere überschritten werden, kann Fauchen, Zähnefletschen oder Knurren im Gegensatz zur verbalen Äusserung ungleich effektiver sein.»

Im Hinblick auf das Menschenbild empfiehlt sie die «Moralschriften» von Nietzsche. «In «Jenseits von Gut und Böse» gibt es eine wunderbare Stelle, in der Nietzsche das Verhältnis von «Ich» und «Selbst» beschreibt. Das Selbst entspricht dabei nicht – wie so oft – einem höheren Selbst, sondern dem Leib, der animalischen Natur. Das kleine und sprunghafte «Ich» glaubt, es habe alle Macht und Freiheit, doch ist es im Grunde vom Leib bestimmt, der es halt, in seinem eigenen Interesse, tanzen lässt.»

Auch aus ethischer Sicht ist Nietzsche für Sabine Klar eine wichtige Quelle: «Nietzsche vertritt eine dezidierte Amoralität, was nicht heisst Unmoralität. Jedes Wesen muss sich dabei – jenseits von Moral – sein «eigenes Gutes» erarbeiten. Die Idee «des eigenen Guten» übernehme ich von Nietzsche. Es ist nichts Moralisches, es ist etwas, was einem Lebewesen in einer spezifischen Lebenssituation gut tut. So wird in Therapien ein schöner Fokus hergestellt: einerseits die Orientierung am Leiblichen und andererseits am dem, was einem wirklich gut tut. So entsteht ein guter Schwerpunkt bei der «Unterscheidung der Geister», bei der Neukonstruktion der eigenen Persönlichkeit.»

Ganz vorsichtig, fast schon prüde, meint Sabine Klar zum Schluss des Interviews, dass das Christentum für sie auch heute noch eine wichtige Rolle spielt. «Ja, ich habe noch Bezüge, es ist fast peinlich zu sagen. Es entspricht nicht der Mode – als Therapeutin kann man leichter Buddhistin sein – doch ist mein Bezug zu einer «jesuanischen Spiritualität» weiterhin sehr stark.» ●

# Sozialhilfe – ein Forschungsgebiet

## zwei Zugänge, viele wertvolle Resultate



Prof. Dr. Dieter Haller  
Dieter Haller ist seit 2006 Dozent und Projektleiter im Schwerpunkt Soziale Intervention.



Prof. Dr. Robert Fluder  
Robert Fluder ist seit 2007 an der BFH und heute Dozent und Projektleiter im Schwerpunkt Soziale Sicherheit.

### Autorin

Denise Sidler Kopp  
Kommunikation  
denise.sidler@bfh.ch

Soziale Sicherheit und Integration ist seit jeher ein Schwerpunkt der Forschungsarbeit am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH. Zwei Experten auf diesem Gebiet sind Dieter Haller und Robert Fluder. Sie haben sich mit den Themen der Sozialhilfe und der Sozialen Sicherungssysteme auseinandergesetzt – aus unterschiedlicher Perspektive. Wie unterscheiden sich ihre Zugänge? Wie ergänzen sie sich? Und welchen Nutzen kann die Praxis aus den jeweiligen Studien ziehen? «impuls» lud die beiden zum Gespräch.

### Robert Fluder, wie würden Sie Dieter Haller als Forscher charakterisieren?

Fluder: Dieter Haller ist ein ausgewiesener Kollege. Er legt den Fokus auf qualitative Forschung, betrachtet die kleinen Systeme, die Interaktion. Er ist sehr praxisbezogen, arbeitet eng mit einzelnen Sozialdiensten zusammen und untersucht das Wirkungsverhältnis zwischen den Sozialarbeitenden und ihrer Klientel. Er bleibt dabei bewusst sehr nahe am Geschehen.

### Dieter Haller, haben Sie Ergänzungen oder möchten widersprechen?

Haller: Ja – wir betrachten «Karrieren» oder besser Verläufe in der Sozialhilfe von nahem – aber wir betrachten sie doch immer im Kontext von Institution und Gesellschaft. Mein Ansatz ist es, genau hinzuschauen, wie Klient und Gegenüber handeln – aber dabei immer die Wechselwirkungen mit der Institution im Auge zu behalten, in die dieses Handeln eingebettet ist. Der Zugang erfolgt über das Mikrosystem, aber wir fokussieren letztlich nicht darauf. Schon an meiner mündlichen Soziologie-Prüfung hatte ich in diesem Zusammenhang eine heftige Diskussion mit meiner Professorin, die die Interaktionistische Betrachtungsweise strikt in die Ecke der Mikrosoziologie verwies. Zu Unrecht.

Fluder: Ja, es gibt diesen Paradigmenstreit zwischen quantitativer und qualitativer Forschung. Es sind «Fundamentalisten», die auf das eine oder das andere setzen. Ich glaube, wir sind uns einig: Es braucht beide Ansätze, um komplexe Dinge zu verstehen. Wie ich es wahrnehme, fokussiert Dieter Haller in der Forschungspraxis schärfer auf das Qualitative, ich arbeite mehr mit quantitativen Ansätzen.

«Es gibt diesen Paradigmenstreit zwischen quantitativer und qualitativer Forschung. Wir sind beide der Meinung, dass es beide Ansätze braucht.»

Robert Fluder

Haller: Wir sind ja fast gleichzeitig an die BFH gekommen. Ich startete mit einem Projekt, in dem es um die Wirkungen in einem grossen Sozialamt ging. Es ist ein Ziel der Sozialhilfe zu bewirken, dass Klientinnen und Klienten keine Sozialhilfe mehr benötigen. In welchen Etappen das geschieht, welche Zwischenziele und -wirkungen es gibt, war jedoch unklar. Da brauchte es Analyse, Konzepte und Modelle. Dafür eignete sich der qualitative Ansatz am besten.





#### Dieter Haller, was für ein Typ Forscher ist Robert Fluder?

Haller: Robert Fluder setzt sich seit bald 20 Jahren für die Armutsforschung ein. Er hat in diesem Bereich viel erarbeitet. Er hat aus den Bezugswissenschaften der Sozialen Arbeit passende Konzepte übernommen und nutzbar gemacht für die Armuts- und Sozialhilfeforschung. Eine seiner grossen Errungenschaften ist der Aufbau der Sozialhilfestatistik vor ca. zehn Jahren. Er hat mit diesem Material innovative Projekt-Designs entwickelt, die sein Team nun durchführt. Seine Stärke und Spezialität sind die Eckpunkte und Übergänge zwischen den Systemen der Sozialen Sicherheit.

#### Stimmen Sie dieser Charakterisierung zu?

Fluder: Meine Motivation, den Forschungsbereich der Sozialen Sicherheit aufzubauen, war, bereits vorhandene Daten besser zu nutzen und zu analysieren. Das ist gut gelungen. Wir haben in der Schweiz ein komplexes und zersplittertes System der Sozialen Sicherheit und man weiss relativ wenig über das Zusammenwirken der einzelnen Systeme. Wir versuchen darum, bestehende Administrativdaten zu nutzen, um die Systeme zu untersuchen. Man muss zwar viel investieren in die Aufbereitung und Harmonisierung der Daten, dafür aber kaum in die Datenerhebung.

Die Daten, mit denen ich arbeite, sind hoch standardisiert, aber ich stelle fest, dass oft wichtige Informationen fehlen. Es wäre darum interessant, unsere Ergebnisse durch qualitative Untersuchungen zu ergänzen – also mit der Forschungsmethodik von Dieter Haller. Ein Ziel für die Zukunft!

#### Warum braucht es verschiedene Zugänge zum Forschungsgegenstand?

Fluder: Es ist eigentlich derselbe Gegenstand, aber wir schauen ihn aus einer unterschiedlichen Perspektive oder Flughöhe an. Es ist, wie wenn man sich ein Quartier von einem Turm aus anschaut oder wenn man in das Quartier hineingeht und es von innen betrachtet. Schaut man vom Turm aus, ergibt sich ein ganz anderes Bild mit anderen Erkenntnissen. Beides ist wichtig. Sozialarbeitende sind in ein System eingebettet, das wiederum in einer Interaktion mit anderen Systemen steht, die sich ständig verändern. Es ist wichtig, das im Blick zu haben. Diesen Blick kann ein einzelner Sozialarbeiter nicht haben, da möchten wir ihm eine zusätzliche Perspektive oder eine ergänzende Sicht geben.

Haller: Das mache ich auch, aber zu anderen Themen: Mit dem Forschungsansatz von Robert Fluder isolieren wir beispielsweise verschiedene Stationen in diesen Verläufen. Er kann die Entwicklungen an diesen Eckpunkten messen: Woher kommt ein Klient, wie ist

sein Zustand und wohin geht er. In der Mitte fehlen aber meistens die Informationen, da es dort kaum standardisierte Daten gibt. Die Projekte, die wir gemacht haben, fokussieren auf diesen Prozess und seine Phasen. Durch welche Pläne, Haltungen, Aktionen und Interaktionen zwischen Klienten- und Institutionensystem wird diese Phase geprägt? Wir arbeiten Muster heraus, entwerfen Typologien von Klienten. Das ist auch verallgemeinertes Wissen, abgehoben vom Wissen über den Einzelnen.

---

«Sozialarbeitende sind in ein System eingebettet, das wiederum in einer Interaktion mit anderen Systemen steht, die sich ständig verändern. Es ist auch wichtig, das im Blick zu haben.»

Robert Fluder

---

Fluder: Wir planen ein neues Projekt, in dem wir die Übergänge von der Arbeitslosenunterstützung in die Sozialhilfe genauer anschauen; da spielt die Praxis der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren eine wichtige Rolle. Das können wir zum Teil mit den vorhandenen quantitativen Daten untersuchen, aber wir sehen nur einen bestimmten Ausschnitt, wenn wir nicht die betreffenden Resultate in einem zweiten Schritt qualitativ vertiefen und die einzelnen Prozesse genauer betrachten. Es läuft ja viel ab, das da sicher eine Rolle spielt: Beziehungen, die Wahl der Interventionen, Veränderungen im persönlichen Umfeld usw. Eine Synthese drängt sich auf.

Die Zugänge unterscheiden sich, aber es braucht beide Perspektiven. Dieter Haller, betrachten wir Ihre Studie zu den Interaktionen und Wirkungen der Sozialhilfe, die in drei «impuls»-Ausgaben vorgestellt wurde. Als Resultat sind verschiedene Idealtypen von Klientinnen und Klienten entstanden, es wurden Muster der Interaktionen zwischen Klientinnen und Sozialarbeitern herausgearbeitet und die verschiedenen Teilwirkungen in diesen Phasen. Welchen konkreten Nutzen kann eine Sozialarbeiterin oder ein Sozialarbeiter aus diesem Wissen ziehen?

Haller: Die Typologie könnte zunächst auf der Führungsebene nützlich sein: «Alltagskämpferinnen und -kämpfer» – die Personengruppe mit den wenigsten Ressourcen – müssen anders behandelt werden als die beiden Typen «Eigenwillige» und «Intergrationskämpferinnen und -kämpfer». Die drei Typen benötigen unterschiedliche Dienstleistungen, beispielsweise hinsichtlich der Beratungsintensität. Ein Problem ist die fehlende Quantifizierung. Ich gehe davon aus, dass die verschiedenen Typen anteilmässig fast gleich häufig vorkommen.

Warum ist es ein Problem, dass die Quantifizierung fehlt?

Haller: Es geht um die Frage, wie man die Dienstleistungen gestalten soll. Es gibt Sozialdienste, die mehr oder weniger alle Klientinnen und Klienten gleich behandeln. Die personellen Ressourcen sind jedoch knapp, man muss sie aufteilen. Es gibt Klientinnen und Klienten, die fast keine Beratung benötigen, ihre Dossiers kann man administrativ bearbeiten. Andere brauchen vielleicht sogar therapeutischen Aufwand. Die Anforderungen sind hinsichtlich Fallführung unterschiedlich: von einer administrativen Betreuung bis hin zu einem Case Management unter Einbezug therapeutischer Fachkräfte.

Für die Fallführung selbst sind die Interaktionsmuster interessanter. Beim Muster des Vernachlässigens beispielsweise beunruhigt schon der Gedanke: Kommt das bei mir auch vor? Oder das Wirkungsthema: Eine noch nicht veröffentlichte Studie bestätigt, dass für den Erfolg weniger ausschlaggebend ist, was die Sozialarbeiterin macht oder nicht macht, sondern welche Dispositionen ein Klient mitbringt. Ein Klient mit sehr wenigen Ressourcen, der krank ist, braucht länger, bis er wieder selber Fuss fasst, falls ihm das überhaupt gelingt. Für die einzelne Sozialarbeiterin könnte es entlastend sein, noch besser einschätzen zu können, inwiefern es überhaupt in ihrer Macht steht, ob sich ein Klient ablösen kann oder nicht.

Robert Fluder, gehen wir auf Ergebnisse aus Ihren Studien ein. In der letzten «impuls»-Ausgabe war ein Artikel zu den Leistungsbezugsverläufen von neuen Arbeitslosen in den darauf folgenden Jahren. Ein Resultat ist beispielsweise, dass 14,2 Prozent der Neubezüger von Arbeitslosenentschädigung (ALE) in den nächsten sechs Jahren auch Sozialhilfe beziehen. Für welche Zielgruppe haben solche Ergebnisse Relevanz? Sind es auch Führungskräfte, Kader?

---

«Für die Fallführung sind die Interaktionsmuster interessanter. Beim Muster des Vernachlässigens beispielsweise beunruhigt schon der Gedanke: Kommt das bei mir auch vor?»

Dieter Haller

---

Fluder: Es entspricht meinem Ansatz, dass meine Ergebnisse eher Steuerungsinformationen sind, die auf der Führungsebene relevant sind, d.h. auf der Systemebene. Auf der Systemebene geht es darum, zu wissen, welche Massnahmen zu entwickeln sind. Oder auch nur um das Sichtbarmachen von Systemdefekten: So erzeugt beispielsweise jene Gruppe, die immer zwischen ALE und Sozialhilfe pendelt, einen grossen administrativen Aufwand. Da müsste man sich überlegen, was man auf der institutionellen Ebene verändern muss, um das zu vermeiden, und wie man mit dieser Gruppe umgehen soll.




---

«Es ist die Neugier, Muster zu entdecken, sie zu beschreiben und zu erleben, dass sie einen gewissen Verallgemeinerbarkeitswert und damit einen Nutzen haben.»

Dieter Haller

---

Wir haben uns ja auch auf die Risikoprofile fokussiert und aus diesen Erkenntnissen kann abgeleitet werden, für welche Gruppen es spezielle Massnahmen braucht. Ein weiterer Aspekt ist der Vergleich zwischen Sozialdiensten: Da geht es in Richtung Monitoring, d.h. man lernt vom Besten. Weiter geht es auch um die Schnittstelle zwischen den Institutionen: Was sind Abgangs- oder Zugangsregeln, wo geht jemand dazwischen verloren? Mein Eindruck ist, dass jede Institution sich am liebsten mit sich selbst befasst und für sich selbst optimiert. Vom Gesamtsystem her ist das aber meistens nicht optimal, weil die Probleme so einfach hin- und hergeschoben werden. Darum braucht es die Gesamtsicht, den Blick vom Turm. Wenn es um Veränderungen der einzelnen Systeme geht, entstehen häufig Spekulationen über deren Folgen. Wir haben die Möglichkeit, mit unseren Erkenntnissen zu einer Versachlichung der Diskussion beizutragen, die für die Weiterentwicklung und Revisionen der Systeme genutzt werden kann.

Dieter Haller, Robert Fluder – wie sind Sie Forscher geworden? Was ist Ihr Antrieb, Ihre Motivation für diese Arbeit?

Haller: Bei mir ist es die Freude, in diesem Strom von unendlicher und auf den ersten Blick ungeordneter Information etwas herauszufinden. Es ist die Neugier, Muster zu entdecken, sie zu beschreiben und zu erleben, dass sie einen gewissen Verallgemeinerbarkeitswert und damit einen Nutzen haben. Dann ist da schon die Lust am qualitativen Forschen. Ich setze mich gerne mit dieser Ebene auseinander, mache selbst sehr gerne Forschungsinterviews. Man kommt jedes Mal wieder in eine fast fremde Welt und macht darin Entdeckungen. Das fasziniert mich.

Fluder: Ich brauche als Forscher Neugier und Wissensdrang und ein Interesse für gesellschaftliche Prozesse. Wie laufen sie ab? Welche gesellschaftlichen Strukturen gibt es und wie wirken sie? Das sind Erkenntnisse, die ich wichtig finde. Der Grad Sozialer Sicherheit betrifft einen Kern der Gesellschaft, da zeigen sich ihre Stärken und Schwächen. Die letzten 20, 30 Jahre haben gezeigt, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt eine grosse Herausforderung ist. Um das System optimal gestalten und entwickeln zu können, braucht es diese Erkenntnisse, davon bin ich überzeugt. Wir beide können einen Beitrag dazu leisten. ●

Die im Gespräch erwähnten Artikel aus früheren «impuls»-Ausgaben finden Sie unter [soziale-arbeit.bfh.ch/forschung](http://soziale-arbeit.bfh.ch/forschung) > Publikationen. Dieter Hallers Forschungsberichte und Artikel sind unter Soziale Intervention zu finden, Robert Fluders Publikationen unter Soziale Sicherheit.

## Neue Mitarbeitende



**Catrina Dummermuth**

**Was ich mag:** Snoopy-Socken, Sushi, Scheibenwelt-Romane

**Was ich nicht mag:** Mandelbärli, Tippfehler, laut tickende Uhren

Seit Anfang Januar ist das Team der Bibliothek Soziale Arbeit mit Catrina Dummermuth wieder komplett. Nach ihrem Studium der Medien- und Kommunikationswissenschaften arbeitete sie mehrere Jahre als Online-Redaktorin bei der Schweizerischen Depeschagentur und bei Schweizer Radio SRF. Im vergangenen Jahr schloss sie den MAS-Studiengang in Bibliotheks- und Informationswissenschaften an der Universität Zürich ab. Bibliothekarische Berufserfahrung sammelte sie in der Kornhausbibliothek in Bern.



**Lea Bosshard**

**Was ich mag:** Sommer, Städtereisen, backen, shoppen

**Was ich nicht mag:** Sonntag, Winter, Kokosnuss, Schlangen

Lea Bosshard arbeitet seit November 2013 im Administrationsteam des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit. Sie ist zuständig für sämtliche administrativen Belange in Zusammenhang mit den Lehrbeauftragten. Berufsbegleitend studiert sie seit 2013 Betriebsökonomie am Fachbereich Wirtschaft der BFH, nachdem sie im Sommer 2013 die Kaufmännische Berufsmaturität absolviert hat.

## Edition Soziothek

Die Edition Soziothek ist ein Non-Profit-Verlag, der sozialwissenschaftliche Studien und Forschungsarbeiten publiziert, die nicht für den kommerziellen Buchhandel bestimmt sind. Bei den Publikationen handelt es sich hauptsächlich um Bachelor- und Master-Thesen, die mit dem Prädikat «sehr gut» oder «hervorragend» beurteilt wurden, und um Forschungsarbeiten von öffentlichen und privaten Stellen.

[www.soziothek.ch](http://www.soziothek.ch)



## Tagungshinweis

### Integrale Quartierentwicklung in Wohngebieten mit Sanierungsbedarf

Die in den 50er- bis 80er-Jahren gebauten Blocksiedlungen haben in breiten Kreisen der Bevölkerung und bei Investorinnen und Investoren stark an Attraktivität verloren. Der mittlerweile hohe Sanierungsbedarf stellt Eigentümer, Kommunalpolitik, Architektur, Raumplanung und nicht zuletzt die Gemeinwesenarbeit vor grosse Herausforderungen. Veränderungsprozesse sind in diesen Quartieren im Gang oder werden geplant. Wie kann mit dem Spannungsverhältnis zwischen Vernachlässigung, Verlust an Wohnqualität und drohendem Wegzug einerseits und baulicher Aufwertung, steigenden Mieten und daraus resultierender Verdrängung andererseits umgegangen werden?

Am 26. Juni findet die 8. Fachtagung der Netzwerke Gemeinwesenarbeit Deutschschweiz statt, die sich mit diesen Fragen auseinandersetzt.

[soziale-arbeit.bfh.ch/gwa-tagung](http://soziale-arbeit.bfh.ch/gwa-tagung)

## Vielseitige Bibliothek

Die Bibliothek im Fachbereich Soziale Arbeit ist eine wissenschaftliche Spezialbibliothek. Das Angebot umfasst Bücher, DVDs, Zeitschriften, Datenbanken, eJournals und eBooks zum Thema Soziale Arbeit unter Berücksichtigung von benachbarten Disziplinen wie Soziologie, Psychologie und Pädagogik. Die Bibliothek ist öffentlich. Wir freuen uns über Ihren Besuch.

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag, 9.30 bis 17.30 Uhr

Hallerstrasse 8, 3012 Bern

[soziale-arbeit.bfh.ch/bibliothek](http://soziale-arbeit.bfh.ch/bibliothek)

## Newsletter

Verkürzen Sie sich die Zeit zwischen den «impuls»-Ausgaben: Abonnieren Sie unseren Newsletter. Der viermal jährlich erscheinende Newsdienst richtet sich an alle thematisch Interessierten, an ehemalige und aktive Studierende, an Medienschaffende und Praxispartner. Unter [soziale-arbeit.bfh.ch/newsletter](http://soziale-arbeit.bfh.ch/newsletter) können Sie in den letzten Ausgaben schmökern.

## Alumni

Das Thema «Freiräume» leitet den Verein Bildungsstätte für Soziale Arbeit Bern durch die diesjährigen Veranstaltungen. Werden Sie Mitglied! Weitere Informationen finden Sie unter [www.soz-bern.ch](http://www.soz-bern.ch).





# Soziale Arbeit ist...

## von Bernd Schildger



Prof. Dr. med. vet. Bernd Schildger  
ist Direktor des Tierparks und Bärenparks Bern  
bernd.schildger@bern.ch

Heute Morgen, nach dem ersten dampfenden Espresso, die schlummernden Geister der Aufmerksamkeit blicken durch meine verschleierte Pupillen, sticht mir Stilet-artig ins Zentrum meiner cerebralen Ventrikel der dampfende Gedanke nach der Sinnhaftigkeit von Arbeit.

Vor 12 000 Jahren begab ich mich mit meinen Kumpele früh morgens auf die Jagd nach einem Mammut. In der eisigen Kälte Mitteleuropas eine anstrengende Tätigkeit, eine Herde zu finden und ein einzelnes Tier zu erjagen. Es war eine Arbeit von mehreren Tagen, die wir gemeinsam erledigten. Keiner von uns wäre in der Lage, ein Mammut alleine zu besiegen, und auch unsere Jagdgruppe von 15 Mitgliedern, je ausgerüstet mit zwei Langspeeren, benötigte ein erhebliches Mass an Jagdglück, um ein Tier von der Gruppe abzusondern, einzukreisen, im Wechsel anzugreifen und schliesslich zu töten. Oft erwischte so ein Mammut den einen oder anderen von uns und schmetterte ihn an die Felsen. Nach dem Dankesritual verarbeiteten wir das Tier schnell zu tragbaren Portionen, die wir nach Hause in unser Lager schafften. Die Freude über den Jagderfolg, das Essen, welches das Überleben sicherte, und die Heimkunft der Liebsten war jeweils gross und wir feierten die ganze Nacht.

Meine Jagdarbeit hatte eine klare Aufgabe: das Überleben zu sichern. Ziel: Erlegen eines Mammuts. Instrumente: Instinkt, Ausdauer, Langspeere, Transportsäcke. Arbeitsteilung erforderlich: ja. Führungsbedarf: wird bejaht, Führungspersönlichkeit über Jahre durch Erfahrung herauskristallisiert. Befriedigung bei der Arbeit: offensichtlich. Lohn: keiner. Sonstige Gewinne und Sinnhaftigkeiten: Lebenserhalt der Familie, persönlicher Status und Selbstbewusstsein.

Und wie sieht unsere Arbeit in der heutigen, modernen Welt nach der Aufklärung aus? Weiss jeder Arbeitnehmende in unserer arbeitsteiligen Welt, wozu seine Tätigkeit dient, kann sein Produkt anfassen oder gar essen? Den PC-Bildschirm zu illuminieren, auf dem der Broker in New York sieht, wann der Preis von Reis über die von ihm angegebene Marke gestiegen ist, damit er die Option auf den Kauf des Reises eben dann mit enormem Gewinn verkaufen kann: Ist dies eine sinnhafte Tätigkeit? Man sagt so. Abgesehen von der im Wesentlichen mit enormer Arbeitsteilung einhergehenden Komplexität und der damit verbundenen Dissoziation von Einkommensschichten sollte eine moderne, soziale Arbeit die Frage ihrer Sinnhaftigkeit für den Einzelnen wie auch für die Gesellschaft beantworten können.

Nachdem ich heute am Fließband das 436te vordere linke Achsschenkelgelenk an Lafetten unseres Kleinwagen-Modells xsx montierte, wusste ich am Abend nicht so recht, ob es dieses Gelenk wirklich braucht. Irgendwie fühlte ich mich ein wenig selbst wie eine Schraube. Mich und meine Persönlichkeit, meinen Verstand, mein Einfühlungsvermögen oder meine Reaktionsgeschwindigkeit hat es nicht gebraucht. Eigentlich hat es fast nichts von mir für meine Tätigkeit am Arbeitsplatz gebraucht.

Nach Kant charakterisiert den modernen Menschen, dass er andere nicht zu reinen Objekten degradiert – oder genauer: «Handle so, dass du die Menschheit, sowohl in deiner Person als auch in der Person eines jeden anderen, jederzeit zugleich als Zweck, niemals bloss als Mittel brauchst.»

Wenn ich mir diesen Primat zueigne, weiss ich manchmal nicht, ob wir wirklich moderner als der oben beschriebene Jäger sind.

# «In der Systemischen Beratung geht man davon aus, dass der Klient der Experte ist»



Barbara Diehl  
Sozialpädagogin

## Interview

Prof. Gerlinde Tafel  
Dozentin  
gerlinde.tafel@bfh.ch



Nadine Dietschi  
Sozialarbeiterin

## Text

Marius Schären  
Kommunikation  
marius.schaeren@bfh.ch

Klientinnen und Klienten sind Experten für sich und ihr Leben. Das ist eine zentrale Haltung von Systemischen Beraterinnen und Beratern. Die Sozialpädagogin Barbara Diehl und die Sozialarbeiterin Nadine Dietschi haben beide zwei CAS-Studiengänge in Systemischer Beratung absolviert und erzählen, wie stark die Lernerfahrungen auf ihren Berufsalltag einwirken.

Barbara Diehl, Sie sind Sozialpädagogin und als Ausbildungskoordinatorin bei der Sehbehindertenhilfe Basel tätig; Nadine Dietschi, Sie arbeiten als Sozialarbeiterin und therapeutische Mitarbeiterin in der Tagesklinik der Luzerner Psychiatrie. Was hat Sie dazu bewogen, sich in Systemischer Beratung weiterzubilden und nun den MAS-Abschluss anzustreben?

Diehl: Ich habe schon in der Grundausbildung zur Sozialpädagogin gemerkt, dass mich die Seminare zur Beratung sehr interessieren. Es war zwar nur ein kleiner Teil der Ausbildung, aber erste Erfahrungen auch mit der Systemischen Beratung machte ich bereits. Durch meinen Stellenwechsel wurde die Beratung ebenfalls wichtiger. Deshalb entschied ich mich schliesslich für diese Weiterbildung. In deren Verlauf war für mich bald klar, dass ich den Master of Advanced Studies absolvieren will: Ich möchte mir fundiertes Wissen aneignen, um dann auch beruflich erweiterte Möglichkeiten zu haben.

Dietschi: Bei mir gab eher eine berufliche Krise den Ausschlag. Ich wollte eine Veränderung und suchte eine Weiterbildung, die mich anspricht. Von der Systemischen Beratung hatte ich auch schon in der Grundausbildung gehört, insbesondere im Praktikum auf der Suchtberatung. Ich stiess dann auf das Angebot der BFH – und es packte mich.

Ich finde die Inhalte der Systemischen Beratung sehr wertvoll im Beruf. Es hilft, sich zu reflektieren und blinde Flecken aufzudecken, die man immer irgendwo entwickelt. Und es bringt mir auch persönlich viel: Ich erlebe es als Chance mich weiterzuentwickeln.

Ein zentrales Anliegen in der Weiterbildung der Systemischen Beratung ist es, nicht nur Techniken zu vermitteln, sondern auch Lern- und Erfahrungsräume zu schaffen, die die Weiterentwicklung einer reflektierten Haltung ermöglichen. Gelingt das?

Diehl: Ja. Unterstützend wirkt dabei auch die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Familie im Rahmen der Genogrammarbeit (vgl. Glossar Seite 21). Diese Form der Selbstreflexion löst einen spannenden und hilfreichen Prozess aus, in dessen Verlauf man den eigenen Verhaltensmustern auf den Grund gehen kann. So erkenne ich nun besser, weshalb ich in welcher Situation wie reagiere.

Dietschi: Wie stark die Haltungsbildung gelingt, ist wohl sehr individuell: Jede Person kann für sich selbst entscheiden, wie viel sie aufnehmen will, wie weit sie sich einlassen und auf die eigene Geschichte schauen will.

Wie setzen Sie das Gelernte konkret in Ihren Arbeitsfeldern um?

Dietschi: Ich merke, dass ich durch die systemische Brille in der Psychiatrie nicht auf die Symptome fokussiert bin, sondern versuche, das Ganze neutral anzugehen und die Möglichkeiten der Veränderung zu sehen. Das hilft, wenn wir z.B. eine Fallaufnahme haben mit einem schizophrenen Menschen. Dann kommt nicht erst das Gefühl der Hilflosigkeit auf. Vielmehr denke ich, dass immer etwas möglich ist – und das wiederum kann dazu verhelfen, dass die Leute selbst auch Hoffnung zu schöpfen beginnen.

Diehl: Bei mir geht es immer um Veränderungsprozesse: Meine Klientinnen und Klienten sind Menschen, die sich entscheiden müssen, eine Umschulung zu machen oder den Job zu wechseln. Sie sind konfrontiert mit der Sehbehinderung und müssen deshalb ihr Leben selbst umgestalten. Es geht um persönliche Aspekte, oft mit psychischen Erkrankungen, Depressionen verbunden, es geht um Familiäres und Finanzielles; insgesamt sind es also oft grosse Auswirkungen auf das ganze System. Da geht es darum, die Komplexität möglichst zu reduzieren und zu schauen, was jeweils im Vordergrund steht.

Hilfreich für mich ist dann zu merken: Es geht in der Beratungsarbeit nicht nur ums zielbezogene Verändern, sondern Themen sind oftmals die Motivation, die Frage von Zufriedensein. Manchmal geht es auch darum zu erkennen, was möglicherweise das Positive an der persönlichen Situation sein könnte. Es sind Gefühle herauszuarbeiten, es ist mit den Ängsten zu arbeiten. Und dabei hilft der systemische Zugang. Die Klientinnen und Klienten haben oft mit einer Perspektivlosigkeit zu kämpfen, einem Gefühl des Ausgeliefertseins in einem System. Hier gilt es, die Eigenverantwortung zu stärken und Ressourcen zu aktivieren, zukunftsorientiert zu arbeiten. Ein besonders wichtiges Element der Systemischen Beratung ist dabei für mich selbst das Abgeben

von Verantwortung, nicht das Gefühl zu haben, ich müsse am Ende der Sitzung die Lösung haben.

Dietschi: Ja, das ist auch in meinem Kontext wichtig. Es geht darum, Mitspracherecht zuzugestehen. Man ist manchmal so geprägt von der Hierarchie im medizinischen oder im Gesundheitsbereich; Menschen, die in die Beratung kommen, wissen oft kaum mehr, dass sie eigentlich ganz viel selbst wissen und können.

---

«Systemische Beratung hilft, sich zu reflektieren und blinde Flecken aufzudecken, die man immer irgendwo entwickelt.»

Nadine Dietschi

---

Diehl: Es reicht oft schon aus, minimal anzuregen oder im systemischen Sinne zu irritieren, um unbewusste Muster oder auch Negativspiralen zu unterbrechen. So können hilfreiche Veränderungsprozesse unterstützt werden.





Gibt es weitere systemische Grundhaltungen gegenüber Klientinnen und Klienten, welche die Auswahl von Methoden und Interventionen in Ihren Beratungssituationen prägen?

Dietschi: Was ich vorher bereits angetönt habe, ist für mich sehr wichtig: In der Systemischen Beratung geht man davon aus, dass der Experte vor einem sitzt, dass also die Klientin, der Klient selbst am besten weiss, was sie oder er braucht, und dass ich einfach noch Unterstützung bieten kann. Das kann eine Entlastung sein für uns Beraterinnen und ist zugleich eine grosse Würdigung und Wertschätzung der Person gegenüber. Die Wertschätzung ist in der Systemischen Beratung ohnehin sehr präsent. Ebenfalls wichtig: Es gibt kein richtig oder falsch. Eher die Frage: Was ist für die Klienten nützlich und hilfreich? Das ist zwar simpel, aber aussagekräftig – und es wirkt entlastend.

Es heisst ja: Wenn die Haltung stimmt, ist die Methode zweitrangig. Gleichwohl gibt es in der Systemischen Beratung einen ganzen Koffer voller Methoden der verbalen und nonverbalen Art (vgl. Glossar). Welche davon setzen Sie gerne ein? Und wozu?

Dietschi: Ich arbeite grundsätzlich sehr verbal. Dafür gibt es bereits viele wertvolle Methoden: hypothetische Fragen, zirkuläre Fragen, Coping-Fragen, gerade im Zusammenhang mit Befähigung – das habe ich sehr intensiviert seit der Weiterbildung. Hypothetische und zirkuläre Fragen können Perspektivenerweiterung bei den Klientinnen und Klienten bewirken und sie dazu anregen, neue Möglichkeiten zu sehen. Coping ist wiederum eine sehr schöne Methode im Hinblick auf Wertschätzung, mit der Idee, dass die Menschen sich selber und ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen (wieder) wahrnehmen.

Ich erlaube mir auch häufiger, eigene Gedanken oder Hypothesen anzubieten; ich nutze sie für die Arbeit, statt das Gefühl zu haben, ich dürfe sie gar nicht haben. Ausserdem finde ich das Genogramm eine sehr spannende Methode. Es eignet sich als Methode des Kennenlernens und gibt einen guten Überblick über das Familiensystem für mich und für die Klientin, den Klienten.

Auch ermöglicht es, Zusammenhänge – also Muster, Zugehörigkeiten, Generationenübertragungen – innerhalb einer Familie zu erkennen, die bisher vielleicht noch nicht klar waren. Allgemein möchte ich gerne in Zukunft die Arbeit mit visuellen Methoden intensivieren.

Diehl: Ich würde ebenfalls gerne mehr kreative Methoden wählen. Aufgrund der Sehbehinderung meiner Klientel ist dies aber leider nicht immer machbar. Mit Figuren oder Gegenständen Situationen darzustellen, finde ich sehr ansprechend. Das ermöglicht, eine Situation von ausserhalb mit einem gewissen Abstand zu betrachten. So können neue Sichtweisen und Gedanken angeregt werden. Bei den Fragetechniken nutze ich oft Skalierungen (vgl. Glossar). Sie führen weg vom Entweder-oder-Denken und machen feine Unterschiede im Erleben deutlich.



Herausfordernd finde ich in einer Beratung insgesamt, an das System anzudocken, also auf das Gegenüber empathisch einzugehen und gleichzeitig die Führung im Setting zu behalten. Ein bewusster und flexibler Umgang mit Pacing und Leading, also das Mitschwingen und Mitsteuern, ist dabei erforderlich und hilfreich (vgl. Glossar).

---

«Es reicht oft schon aus, minimal anzuregen oder im systemischen Sinne zu irritieren, um unbewusste Muster oder auch Negativspiralen zu unterbrechen.»

Barbara Diehl

---

Da stellt sich auch die Frage: Wie gelingt es, dass die Methode nicht den Kontakt zu meinem Gegenüber verhindert?

Dietschi: Ich denke, es ist insgesamt sehr wichtig, authentisch zu sein, dass ich als Beraterin sagen kann, was ich in der Situation selbst wahrnehme, beispielsweise wenn mich etwas irritiert. Wenn ich das schaffe, mich selbst und meine Wahrnehmungen als Interventionen zu nutzen, wird grundsätzlich besser angenommen, was ich sage. Es schafft möglicherweise neue Erkenntnisse für den Klienten oder die Klientin – und ich blockiere mich nicht selbst.



### Gab es Schlüsselerlebnisse im Rahmen ihrer bisherigen Weiterbildung?

Diehl: Für mich war sicher eines, die Verantwortung ein grosses Stück abgeben zu können, so dass nicht ich als Beraterin für den Klienten die Lösung finden muss. Das nahm schon sehr viel Druck: zu erkennen, dass immer schon Ressourcen vorhanden sind und es vor allem gilt, diese zu aktivieren und darauf aufzubauen. Ebenfalls ganz wichtig finde ich die Einsicht, dass kleine Veränderungen an der einen Stelle Veränderungen an anderer Stelle auslösen können. Zugleich ist ja nicht bei allen die gleiche Bereitschaft da, sich zu verändern. Das heisst, das Herausarbeiten dessen, was für meine Klientinnen und Klienten auch bewahrenswert ist, ist manchmal ebenso wichtig wie das Verändern.

Dietschi: Bei mir war es im Zusammenhang mit der Genogrammarbeit die Erkenntnis, dass ich mutiger sein darf. Und dass Worte im Gespräch auch ungewöhnlich sein dürfen, solange sie angemessen sind. Ich erlaube mir als Beraterin, Tabus anzusprechen und unangenehm Wahrgenommenes verbal zurückzumelden. Es geht auch darum, dass die Klientinnen und Klienten die Möglichkeit bekommen, sich über ihre «Komfort-Zone» hinauszubewegen.

Ebenfalls sehr angesprochen haben mich das Thema «verändern – bewahren» und die Frage nach der eigenen Positionierung im Prozess: zu schauen, was es hier im Moment gerade braucht, eher ein Beschleunigen oder eher ein Abwarten. Das möchte ich mir gerne weiter bewusst machen.

### Was muss jemand als Systemische Beraterin, Systemischer Berater mitbringen – wer wäre nicht am richtigen Ort?

Diehl: Sicher muss eine grosse Portion Neugierde vorhanden sein, ein Interesse für die Vielfalt unterschiedlicher Lebenskonzepte.

Dietschi: Jemand mit Scheuklappen oder auch rein logischem Denken ist wahrscheinlich nicht geschaffen dafür – obwohl: Man weiss ja nicht, was die Weiterbildung mit so jemandem machen würde. ●

### Kurzglossar zu den Fachbegriffen

#### Coping-Fragen

Fragen, die auf die eigenen Ressourcen zielen, die dazu beigetragen haben, ein Problem konstruktiv zu bewältigen

#### Genogramm

Skizzenhafte Darstellung, in der verwandtschaftliche Beziehungen visualisiert und wichtige Informationen über die Familie gesammelt und verdeutlicht werden

#### Hypothetische Fragen

Fragen, die einladen zu Gedankenexperimenten in der Möglichkeitsform, um neue Handlungsoptionen zu eröffnen

#### Leading

Verantwortung für das Setting übernehmen und eine gleichrangige Kooperationsbeziehung aufbauen

#### Pacing

In der Beratung mit dem Gegenüber mitschwingen, achtungsvoll in das Weltmodell des anderen einsteigen

#### Skalierung

Ein Werkzeug, um subjektives Erleben in Gesprächssituation einschätzbar und verhandelbar zu machen

#### Zirkuläre Fragen

Fragen, die Wechselwirkungsprozesse im System untersuchen und anregen, eigene Vorstellungen aus einer anderen Perspektive zu betrachten

# Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
<b>Kurse zum Thema Beratung</b>		
Grundlagen der Systemischen Beratung	14./15./16. Mai 2014, 8.45 – 16.45 Uhr	K-BER-4
Gesprächsführung mit traumatisierten Menschen	23./24. Juni 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-SPE-33
Fachkurs Motivierende Gesprächsführung	August 2014 bis Februar 2015	K-MET-2
Fachkurs Trauma und Beratung	Januar bis April 2015	K-BER-2
Fachkurs Systemisch-lösungsorientierte Beratung mit Kindern und Jugendlichen	Februar bis April 2015	K-BER-1
Fachkurs Systemisches Gesundheits-Coaching <b>[neu]</b>	März bis Mai 2015	K-BER-6
Fachkurs Psychiatrisches Basiswissen für die Systemische Beratung	März bis Juli 2015	K-BER-5
Fachkurs Elterncoaching	April bis Oktober 2015	K-BER-3
<b>Kurse zum Thema Case Management</b>		
Basiskurs Case Management	August bis Dezember 2014	K-CM-20
Aufbaukurs Case Management	August 2014 bis Februar 2015	K-CM-21
<b>Kurse zum Thema Mediation und Konfliktmanagement</b>		
Fachkurs Mediation	12 Kurstage, Start mehrmals jährlich	K-MED-1
Spektrum möglicher Interventionen bei Konflikten	12./13. Mai 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-54
Offene Gruppensupervision	2. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-112
Methoden der Mediation in Schule und Sozialpädagogik	3./4./5. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-106
Mediation zwischen Organisationen	11./12./13. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-5
Best practices	16./17. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-53
Von 0 bis 18: Entwicklungspsychologische Aspekte in der Mediation	17./18. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-105
Interkulturelle Intelligenz: eine Haltung jenseits von «das Richtige und Normale» <b>[neu]</b>	25./26. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-127
Körpersprache in der Mediation im Spannungsfeld <b>[neu]</b>	30. Juni/1. Juli 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-138
Kernstücke der Kommunikation in der Mediation	12./13. August 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-72
Neurowissen und Hypnosystemik <b>[neu]</b>	14./15. August 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-135
Einbezug von Kindern in die Mediation <b>[neu]</b>	19./20. August 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-131
Umgang mit Macht und Hierarchie	21./22. August 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-84
Mediation im öffentlichen Bereich (Umwelt und Verwaltung)	27./28./29. August 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-12
Fallwerkstatt <b>[neu]</b>	11./12. September 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-114
Metaphorisches und szenisches Arbeiten in der Mediation	23./24. September 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-142
Fachkurs Konfliktmanagement	Oktober 2014 bis Juni 2015	K-MED-55
Systemische Fragetechniken	10./11. November 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-102
Weitere Kurse für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren finden Sie unter <a href="http://mediation.bfh.ch">mediation.bfh.ch</a>		
<b>Kurse im methodischen Handeln</b>		
Wissenschaftliches Schreiben	2./3. Juni und 3./4. Juli 2014	K-MET-14
Fachkurs Wissenschaftliches Arbeiten für Praxis und Weiterbildungsstudium	September bis November 2014	K-INT-1
Fachkurs Praxisausbildung	Juli 2014 bis Januar 2015	K-SPE-6
<b>Infoveranstaltungen</b>		
Infoveranstaltung Weiterbildung Systemische Beratung	14. Mai 2014, 17.30–19.00 Uhr	IW-BER-2
Infoveranstaltung Ausbildung in Mediation und Konfliktmanagement	20. Mai 2014, 18.00–20.00 Uhr	IW-MED-16
Infoveranstaltung Weiterbildung Case Management	17. Juni 2014, 17.30–19.00 Uhr	IW-CM-3
Infoveranstaltung Weiterbildung Case Management	16. September 2014, 17.30–19.00 Uhr	IW-CM-4

Angebot	Datum	Web-Code
<b>Tagung</b>		
Integrale Quartierentwicklung in Wohngebieten mit Sanierungsbedarf	26. Juni 2014, 9.15–17.30 Uhr	T-SR-1
<b>Certificate of Advanced Studies (CAS)</b>		
CAS Ausbildung in Mediation I – Grundlagen	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MED-6
CAS Ausbildung in Mediation II – Vertiefung	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MED-1
CAS Mediative Konfliktintervention	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MET-5
CAS Konfliktmanagement	Einstieg mit dem Fachkurs Konfliktmanagement	C-SOZ-8
CAS Mediation und Kommunikation im interkulturellen und interreligiösen Kontext	Oktober 2014 bis Dezember 2015	C-MED-9
CAS Supervision in der Mediation	Einstieg mit dem Fachkurs Supervision in der Mediation	C-MED-8
CAS Case Management	Oktober 2014 bis Oktober 2015	C-CM-1
CAS Systemische Beratung – Grundhaltungen, Prämissen und Methoden	September 2014 bis Juli 2015	C-MET-3
CAS Systemische Beratung mit Familien, Paaren und Gruppen	August 2014 bis Juni 2015	C-BER-1
CAS Systemische Beratung in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit	Einstieg z.B. mit dem Fachkurs Trauma und Beratung	C-BER-2
CAS Praxisausbildung	Einstieg mit dem Fachkurs Praxisausbildung	C-SPE-2
<b>Diploma of Advanced Studies (DAS)</b>		
DAS Case Management	Einstieg jederzeit möglich	D-CM-1
DAS Mediation	Einstieg jederzeit möglich (nach Abschluss der Mediationsausbildung)	D-MED-1
<b>Master of Advanced Studies (MAS)</b>		
MAS Mediation	Einstieg jederzeit möglich (nach Abschluss des DAS Mediation)	M-MED-1
MAS Systemische Beratung in der Sozialen Arbeit	Einstieg jederzeit möglich	M-BER-1

[soziale-arbeit.bfh.ch](http://soziale-arbeit.bfh.ch)

# «Ein guter Change Manager ist vernetzt, empathisch und hat Mut»



**Inés Roethlisberger im Interview**

Inés Roethlisberger ist Leiterin Human Resources und Logistik im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).  
ines.roethlisberger@sbfi.admin.ch

## Interview

Brigitte Pfister  
Dozentin  
brigitte.pfister@bfh.ch

Reorganisationsen sind in aller Munde. Auch soziale Organisationen wandeln sich: Sie müssen sich beispielsweise neuen Gesetzgebungen, Strukturen oder politischen Richtungswechseln anpassen. Inés Roethlisberger hat in ihrer Berufskarriere viele Veränderungsprojekte erlebt und begleitet. Im Interview erzählt sie, was bei Veränderungsvorhaben beachtet werden sollte.

In vielen Organisationen jagt eine Veränderung die nächste. Oft bleibt für Führungskräfte und Mitarbeitende kaum Zeit, Atem zu schöpfen. Das Management von Veränderungsprozessen ist daher eine Schlüsselqualifikation für Führungskräfte und Projektleitende. Frau Roethlisberger, Sie dozieren im CAS Change Management, das diese Qualifikation vermitteln soll. Was beinhaltet Change Management genau?

Inés Roethlisberger: Change Management umfasst alle Aktivitäten und Überlegungen zur Begleitung von Veränderungsvorhaben. Ich spreche bewusst von begleiten und nicht von steuern. Es ist eine offene Frage,

den ganzen Abend in den Blick, insbesondere auch die Frage nach den Gästen: Wer kommt zu Besuch? Was mögen sie? Haben sie Allergien? Was habe ich das letzte Mal gekocht? Also mache ich jetzt sicher etwas anderes. Ich koche ein Menu, dazu brauche ich im Hintergrund ein Rezept. Das Rezept, wie man einen Veränderungsprozess besser umsetzen kann, ist Projektmanagement. Wer also einen Veränderungsprozess begleiten will, muss zwingend Kenntnisse in Projektmanagement haben.

**Dann liegt im Change Management der Fokus vor allem auf dem Menschen im Veränderungsprozess?**

Schon, aber der Management-Aspekt ist mir auch ganz wichtig. Es geht nicht nur darum, alle in Watte zu packen und ein Wohlgefühl zu vermitteln. Sondern es geht auch darum, dass die Leistungsfähigkeit erhalten bleibt, dass das Unternehmen im weitesten Sinne Gewinn macht, Wirkung erzielen oder optimierten Outcome haben kann. Es geht darum, dass wir auf dem Weg von A nach B keine Ausfälle haben, die das ganze Unternehmen lähmen. Der Return on Investment muss gegeben sein, das ist das Ziel dahinter.

Das Verrückte und Herausfordernde ist ja, dass man einen Umbau bei laufendem Motor macht. Wie kann ich die Leute an ihren alltäglichen Aufgaben behalten und gleichzeitig eine Veränderung vornehmen oder einen ganzen Paradigmenwechsel so hinbringen, dass sie am Tag x, wenn der Hebel umgelegt ist, auch arbeiten können, ohne dem Alten nachzutruern?

---

«Das Faszinierende an einem Change Prozess ist das Unvorhergesehene.»

---

ob man Veränderungsprozesse in Organisationen überhaupt steuern kann. Das Ziel ist, dass alle, die von der Veränderung betroffen sind, möglichst gut durch den Prozess kommen und es möglichst wenig Kollateralschaden gibt. Change Management ist vor allem dann gefragt, wenn eine Veränderung den Mitarbeitenden Mühe macht. Nur dann braucht es Begleitung und Unterstützung. Wenn ich eine Veränderung toll finde, mehr Lohn, ein grösseres Büro oder einen einfacheren IT-Abwicklungsprozess bekomme, dann freue ich mich und brauche sozusagen keine Unterstützung. Ich vergleiche Change Management gerne mit der Einladung von Gästen zu einem Abendessen: Change Management nimmt





### Was fasziniert Sie in der Begleitung von Veränderungsprozessen?

Es ist eigentlich ein Paradoxon: Mittlerweile weiss ich ziemlich gut, wie ein Change abläuft. Dennoch stehe ich immer wieder mit der absoluten Überzeugung vor meine Leute hin und sage, das machen wir jetzt so und so! Dann kommt irgendein Störfaktor, eine Rahmenbedingung, die sich ändert, und alles ist anders. Und ich merke einmal mehr: Einen Change kannst du nicht steuern, der passiert einfach. Es fasziniert mich immer wieder, wenn ich vor den Kopf gestossen werde und merke: «Huch, da ist Leben drin! Da ist nicht nur Theorie!» Das Faszinierende an einem Change Prozess ist das Unvorhergesehene und die Frage, wie man damit umgeht. Welche Angebote braucht es, dass die Menschen trotz oder gerade wegen dem Change ihre Freude, Motivation und ihr Engagement behalten? Stellt man das Ziel in Frage? Oder gilt es, wieder auf den Weg zum ursprünglichen Ziel zu kommen?

---

### «Ich rate dringend von Pseudopartizipation ab.»

---

Der amerikanische Organisationsberater Richard H. Axelrod hat gesagt: «People don't refuse change, they refuse being changed.» Ist Partizipation der Mitarbeitenden im Veränderungsvorhaben ein Schlüsselement für den Erfolg?

Meines Erachtens muss man situativ entscheiden, wann es sinnvoll ist, die Leute einzubeziehen und wann nicht. Nur wenn die Ausgangslage so ist, dass ich auf sie hören kann und Spielraum habe, ist der Einbezug sinnvoll. Ich rate dringend von Pseudopartizipation ab.

Oft ist die Ausgangslage so, dass man wenig Spielraum hat. Zum Beispiel bei der Umsetzung einer Gesetzesgrundlage. Da kannst du nicht lange überlegen, das ist beschlossene Sache. Punkt – fertig – Ende der Durchsage.

Wenn ich allerdings Spielraum habe, dann ist Partizipation sehr wohl angebracht! Sich Zeit lassen, die Leute mitnehmen, Kompromisse finden – die Leute auch untereinander die Kompromisse finden lassen... Die Gewähr, dass eine Lösung im Alltag funktioniert und umgesetzt wird, ist so auf jeden Fall grösser.

### Ist ein Veränderungsprozess nur dann geglückt, wenn kein Widerstand aufkommt?

Es ist für mich persönlich nicht das Ziel in einem Change, dass kein Widerstand aufkommt. Widerstand ist etwas Sinnvolles und Wichtiges. Er taucht da auf, wo ich als Betroffene von etwas nicht loslassen will, das mir lieb und wertvoll ist.

Wenn also Widerstand auftritt, gibt mir das als Change Manager die Möglichkeit zu erkennen, dass da etwas ist, was die Leute wohl ganz gut und gern machen. Vielleicht kann man dies ja beibehalten.

Für mich ist ein Change dann erfolgreich abgeschlossen, wenn die Ergebnisse, die der Change bringen sollte, im Alltag verankert sind. Erst dann kann man mit der Evaluation beginnen.

Die Kommunikation ist auch ganz wichtig. In keiner Change-Evaluation habe ich je gelesen, dass die Kommunikation gut war. Man kann die Leute zehnmal zusammenrommeln und zehnmal das Gleiche sagen: Alle haben immer das Gefühl, sie hätten zu wenig gewusst, was läuft.

---

### «Oft fehlt der Mut, das Ziel zu verschieben oder abubrechen.»

---

#### Worauf ist bei der Kommunikation zu achten?

Auf Klarheit! Man muss den Mut haben Mitarbeitern zu sagen: «Schaut, das neue System kommt, darüber müssen wir nicht diskutieren.» Und die nächste Aussage ist dann: «Es ist aber gut, habt ihr gesagt, dass ihr es nicht wollt! Was braucht ihr nun? Wie kann ich euch unterstützen, damit es euch leichter fällt ins neue System überzutreten? Wie kann ich euch dienen? Ist es eine Schulung, ist es jemand, der euch einen Tag lang begleitet, eine Hotline...?» Kommunikation ist für mich Aktion und Reaktion. Sonst handelt es sich um bloss Information – man muss entscheiden, was in welchem Moment gefragt ist.

#### Was zeichnet einen guten Change Manager aus?

Ein guter Change Manager ist gut vernetzt, kann sich auf unterschiedlichen Parketten bewegen, auf verschiedenen Flughöhen denken und sowohl mit der Geschäftsleitung als auch mit den Betroffenen umgehen. Empathiefähigkeit ist auch wichtig. Des Weiteren muss er einen guten Instrumenten- und Methodenrucksack haben, um den unterschiedlichen Anspruchsgruppen Beistand sein und diese im Prozess befähigen und begleiten zu können. Hier ist die Art und Weise der Kommunikation ganz wichtig. Gut finde ich, wenn jemand mit Beispielen arbeiten kann. Dann wird ein Anliegen meistens anschlussfähiger – sowohl bei einer Geschäftsleitung als auch bei Betroffenen.

Projektleitende oder Führungspersonen in Veränderungsvorhaben brauchen auch Mut. Denn manchmal, wenn man bei Zustand A anfängt, hat man das Gefühl, B sei das Wichtigste und Richtigste. Plötzlich merkt man, B ist vielleicht doch nicht das Allein-Seelig-Machende! Besser wäre, wenn man noch etwas B1, B2 und B3 dazu nehmen würde.

Oft fehlt dann der Mut, das Ziel zu verschieben. Es kann auch vorkommen, dass man merkt, dass ein Ziel nicht erreichbar ist, oder dass die Veränderung nicht den erhofften Nutzen bringen wird. In solchen Momenten zu sagen: «Stopp, Abbruch! Zurück zu A!», ist sehr schwierig. Dazu braucht es neben Mut auch die Fähigkeit innezuhalten, zu reflektieren und alles aus der Distanz zu betrachten. Ich hole mir diese Distanz beispielsweise in Gesprächen mit befreundeten Führungskräften oder Beratern bei einem Mittagessen. Diese Momente sind sehr wertvoll.

#### Kann man diese genannten Kompetenzen erlernen?

In einer Weiterbildung kann man Instrumente mit auf den Weg geben, welche die Leute ausprobieren müssen. Es ist wie beim Kochen vorhin. Man kann ein Rezept auswendig lernen, deswegen ist das Essen aber noch nicht auf dem Tisch. Ich sehe den CAS-Studiengang als Rezept, das anschliessend selber in der Praxis ausprobiert werden muss. Mit der Zeit kann man ein bisschen mehr oder weniger Salz, noch ein bisschen mehr Curry, Chili oder Kokosmilch zugeben...

Bei der Empathie ist es etwas anderes: Dazu braucht es Zeit und Selbstreflexion. Zu wissen, was Veränderungen bei einem selber bewirken, was einem selber in solchen Prozessen wichtig ist und was man überhaupt nicht mag, ist wertvoll und wichtig. Bietet eine Weiterbildung Raum für solche Selbstreflexionen, ist das besonders chic.

#### Hat die jahrelange Auseinandersetzung mit Veränderungsprozessen Sie selber verändert? Gehen Sie gelassener mit Veränderungen um?

Hm. – Ich glaube nicht, dass ich mich wesentlich verändert habe. Das ist vielleicht auch eine Temperamentfrage. Wenn das Wetter nicht so ist, wie ich die Kleider abends zurechtgelegt habe, ist die spontane Reaktion immer noch die gleiche: Es nervt! Aber im Hinterkopf ist eine Gewissheit da, dass es auch bei Regen gut wird. Weil ich ja Kleider habe, die für Regenwetter geeignet sind. ●

#### CAS Change Management – neu konzipiert

Der Studiengang verfolgt neben dem Vermitteln von Methoden und Instrumenten zur Gestaltung von Wandel in Organisationen zwei Hauptziele:

- Die Teilnehmenden transferieren das gelernte Fachwissen anhand von eigenen Projekten in die Praxis und reflektieren ihr Handeln in Supervisionen.
- Die Teilnehmenden erkunden ihre individuellen, oft unbewussten Motive und die daraus resultierenden Handlungsmuster in Veränderungsprozessen mit dem Ziel, anschliessend das eigene Handeln reflektiert steuern zu können.

Start im Oktober 2014

#### Informationen und Anmeldung

soziale-arbeit.bfh.ch  
Web-Code: C-SOZ-7

# Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
<b>Kurse zum Thema strategisches und operatives Management sowie Führung</b>		
Sozialplanung <b>[neu]</b>	1./2. September 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MAN-6
Fachkurs Konfliktmanagement	Oktober 2014 bis Juni 2015	K-MED-55
Kooperation und Netzwerke <b>[neu]</b>	19./20. November 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-MAN-7
Kommunikation, Lobbying und Mittelbeschaffung <b>[neu]</b>	Januar 2015	K-MAN-8
<b>Certificate of Advanced Studies (CAS)</b>		
CAS Change Management	September 2014 bis März 2015	C-SOZ-7
CAS Qualitätsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen	nächster Start Herbst 2014	C-QM-2
CAS Medizincontrolling	nächster Start Herbst 2014	C-QM-1
CAS Führungskompetenzen	nächster Start Frühjahr 2015	C-SOZ-3
CAS Konfliktmanagement	Einstieg mit dem Fachkurs Konfliktmanagement	C-SOZ-8
<b>Master of Advanced Studies (MAS)</b>		
MAS Integratives Management	Einstieg mit jedem CAS-Studiengang möglich	M-MAN-1

[soziale-arbeit.bfh.ch](http://soziale-arbeit.bfh.ch)

# Sozialhilfebeziehende ab 50 Jahren als sozialpolitische Herausforderung



Prof. Renate Salzgeber  
Dozentin  
renate.salzgeber@bfh.ch



Pascale Zürcher  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
pascale.zuercher@bfh.ch

Die Sozialhilfequote der 50- bis 64-Jährigen hat über die vergangenen Jahre deutlich zugenommen. Doch nicht nur das, auch ist der Anteil von Personen dieser Altersgruppe, die sehr lange in der Sozialhilfe bleiben, auffällig hoch. Die Sozialhilfe ist gefordert, denn sie muss für einen Gross-  
teil dieser Personen mehr als nur eine vorübergehende Existenzsicherung leisten.

Der Kennzahlenbericht 2012 zur Sozialhilfe in Schweizer Städten, den die BFH im Auftrag der Städteinitiative Sozialpolitik verfasst, hat sich schwerpunktmässig den älteren Sozialhilfebeziehenden gewidmet. In den am Bericht beteiligten Städten Zürich, Basel, Lausanne, Bern, Winterthur, Luzern, St. Gallen, Biel, Schaffhausen, Uster, Zug, Wädenswil und Schlieren wurde die Situation der 50- bis 64-Jährigen anhand der Auswertungen aus der Sozialhilfestatistik näher analysiert. Die städtischen Sozialdienste wurden zudem zu ihren Strategien in Bezug auf die älteren Sozialhilfebeziehenden befragt, insbesondere zu speziellen Massnahmen für diese Altersgruppe.

Der Anteil von Personen zwischen 50 und 64 Jahren in der Sozialhilfe hat in den letzten Jahren zugenommen – das Sozialhilferisiko der Personen dieser Altersgruppe, gemessen mit der Sozialhilfequote, hat sich in den letzten Jahren der durchschnittlichen Quote stark angenähert, nachdem sie vor einem Jahrzehnt erst fast halb so hoch war (vgl. Abbildungen 1 und 2). Personen im Rentenalter dagegen sind dank Ergänzungsleistungen selten auf Sozialhilfe angewiesen.

Bei den älteren Sozialhilfebeziehenden zwischen 50 und 64 Jahren liegt der Anteil der laufenden Fälle, die bereits länger als drei Jahre Sozialhilfe bezieht, bei gut 50%. Der Anteil mit einer Bezugsdauer von weniger als einem Jahr ist mit 20% relativ tief. Ältere Sozialhilfebeziehende können im Vergleich zu anderen Altersgruppen seltener durch eine Verbesserung der Erwerbssituation von der Sozialhilfe abgelöst werden. Neben der zum Teil langen Abwesenheit vom ersten Arbeitsmarkt stehen gesundheitliche Beeinträchtigungen der betroffenen Personen als Hauptursache im Fokus (vgl. Salzgeber & Neukomm 2014).

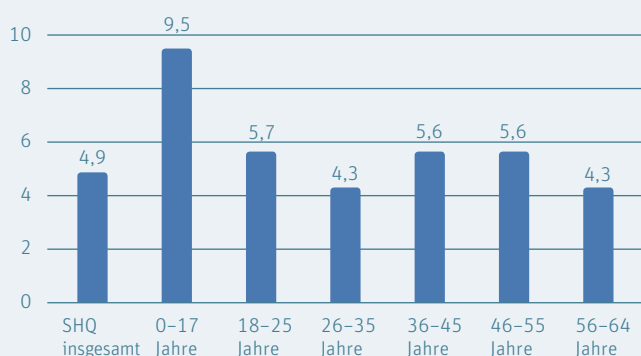
## Individuelle Abklärung der persönlichen Situation

Die befragten Städte haben keine spezifische «Politik» für den Beratungsprozess für Sozialhilfebeziehende ab 50 Jahren. Personen über 50 Jahre werden nicht auf das Attribut Alter reduziert. Grundsätzlich werden Massnahmen im Hinblick auf einen erfolgreichen Arbeitsintegrationsprozess für alle unterstützten Personen ergriffen. Betont wird von allen Sozialdiensten die individuelle Abklärung der Situation der Sozialhilfebeziehenden. In der Situationsanalyse werden Ressourcen einer Person systematisch erfasst und im Hinblick auf die Integrations- bzw. Re-Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt eingeschätzt. Nebst personenbezogenen Merkmalen – familiäre, soziale und finanzielle Situation, Gesundheitszustand – fliessen auch Informationen über das soziale, arbeitsmarktliche und wirtschaftliche Umfeld in die Einschätzung mit ein. Dabei wird für alle Personen unabhängig vom Alter ähnlich verfahren.

## Stabilisierung als primäres Ziel

Bei älteren Langzeit-Sozialhilfebeziehenden kann es angesichts der arbeitsmarktlichen Lage und der gesundheitlichen Beeinträchtigungen das Ziel einer Massnahme sein, die soziale und wirtschaftliche Situation zu stabilisieren und nicht mehr primär von der Sozialhilfe abzulösen. In einem Teil der Städte besteht daher ab ei-

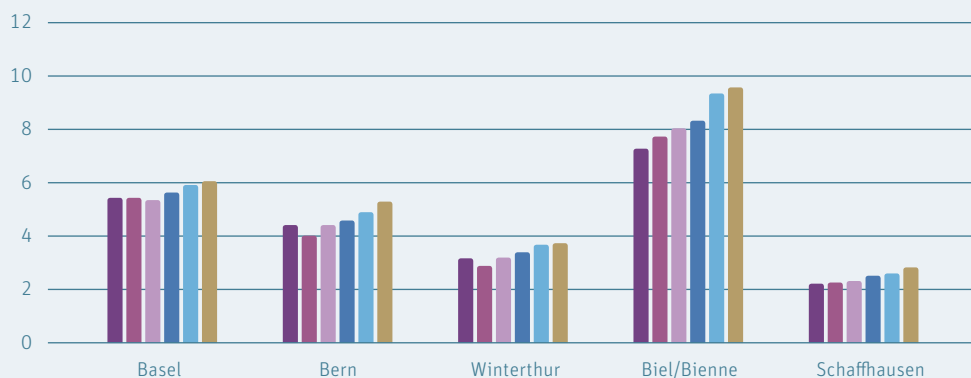
**Abbildung 1: Durchschnittliche Sozialhilfequote (SHQ) nach Alter**  
mit der Bevölkerungsgrösse gewichteter Durchschnitt der 12 Städte  
in Prozent



Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik; eigene Darstellung



Abbildung 2: Entwicklung der Sozialhilfequote der älteren Sozialhilfebeziehenden in Prozent



Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik; eigene Darstellung

■ 2007 ■ 2008 ■ 2009 ■ 2010 ■ 2011 ■ 2012

nem Alter von 55 bis 57 Jahren keine Pflicht mehr zur Teilnahme an Arbeitsintegrationsprogrammen. Die Teilnahme ist freiwillig bzw. wird nur finanziert, wenn eine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt noch als realistisch erachtet wird. Da Plätze in Arbeitsintegrationsprogrammen mit einem erheblichen finanziellen Aufwand verbunden sind, werden Kosten und Nutzen einer solchen Massnahme abgewogen. Dies gilt nicht nur für ältere Sozialhilfebeziehende, sondern auch für andere Altersgruppen. Aufgrund der beschränkten Arbeitsintegrationsplätze gibt es in verschiedenen Städten Kriterien für eine Priorisierung, z.B. nach dem Alter, wobei jüngere bevorzugt werden. In den meisten Städten sind Personen bis 55 Jahre verpflichtet, regelmässig ihre Bemühungen bezüglich der Arbeitssuche nachzuweisen. Ab 57 Jahren wird im Grundsatz noch finanzielle Existenzsicherung geleistet, ohne dass weitere Massnahmen zur Re-Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder zur Verbesserung der Erwerbssituation ergriffen werden. Voraussetzung dafür ist, dass die unterstützte Person eine stabile Wohnsituation hat, auf Kontaktversuche reagiert und psychisch stabil ist. Dieser Zustand kann bis zur Pensionierung andauern. Werden Personen bis zur Erreichung des Rentenalters durch Sozialhilfeleistungen unterstützt, werden sie grundsätzlich zu einem AHV-Renten-Vorbezug von zwei Jahren angehalten.

Wenn das primäre Ziel die Stabilisierung bzw. Verbesserung der persönlichen Situation älterer Sozialhilfebeziehender ist, werden von den Sozialdiensten Massnahmen zur sozialen Integration angeboten. Fast alle Städte verfügen über solche in der Regel unbefristete und freiwillige Angebote. Dazu gehören u.a. Teillohnprojekte, gemeinnützige Arbeiten und Quartiereinsatzprojekte. In einigen Städten wird – abhängig vom Alter – eine Teilnahme verlangt, um die Integrationszulage sprechen zu können. Hauptziel der sozialen Integrationsprojekte ist die Ermöglichung einer Tagesstruktur sowie die Verrichtung einer sinnstiftenden Arbeit, der Aufbau eines sozialen Umfeldes und damit eine Stabilisierung oder Verbesserung der persönlichen und, damit häufig

einhergehend, gesundheitlichen Situation. Solche Angebote sind je nach persönlicher Situation in den meisten Städten für alle Altersgruppen offen; der Anteil älterer Sozialhilfebeziehender ist in solchen Programmen jedoch höher als derjenige der jüngeren Gruppen. Im Gegensatz zu grösseren Städten sind kleinere Städte dabei häufig Teil eines grösseren Verbunds, der solche Projektplätze zur Verfügung stellt.

«Wer zu fit für die IV und zu wenig fit für den Arbeitsmarkt ist, ist auf Sozialhilfe angewiesen.»

Martin Waser, Sozialvorstand Stadt Zürich, an der Pressekonferenz zur Kennzahlenberichterstattung der Städteinitiative Sozialpolitik (2013)

Wie das Zitat von Martin Waser ausdrückt, macht sich die Zunahme der Sozialhilfequote der über 50-Jährigen als Folge der selektiveren Zugangskriterien sowohl zum Arbeitsmarkt als auch zu Sozialversicherungen bemerkbar. Die Sozialdienste sind gefordert, sich an diese Entwicklung anzupassen und spezifische Massnahmen für diese Personengruppe zu entwickeln. Für die Sozialhilfe – angelegt als temporäre Überbrückung von Notlagen – drängt sich die Frage auf, ob nicht ein anderes sozialpolitisches Instrument die Existenzsicherung dieser Altersgruppe übernehmen müsste. Die Ergebnisse des Kennzahlenberichts 2012 fördern den politischen Diskurs zwischen Sozialhilfe und Sozialversicherungen, aber auch zwischen Sozialpartnern und der Wirtschaft. ●

Der Bericht «Kennzahlenvergleich zur Sozialhilfe in Schweizer Städten» kann unter [www.staedteinitiative.ch](http://www.staedteinitiative.ch) > Kennzahlen Sozialhilfe eingesehen werden.

Literatur:

- Salzgeber, Renate & Neukomm, Sarah (2014): Ältere Sozialhilfebeziehende – Situation, Problemlagen, Massnahmen, 45- bis 64-jährige Personen in der Sozialhilfe; noch unveröffentlicht.

# Wie arbeiten Sozialdienste mit anderen Fachstellen zusammen?



Roland Hauri  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
roland.hauri@bfh.ch

In vielen Sozialhilfefällen sind nebst dem Sozialdienst noch andere Institutionen involviert. Wie die beteiligten Stellen aber zusammenarbeiten, ist bisher kaum erforscht worden. In einer Studie an der BFH wurden deshalb Formen der Kooperation in der Sozialhilfe näher untersucht.



Zu den Hauptaufgaben der Sozialhilfe gehört die berufliche und soziale Integration der Klientinnen und Klienten. In den meisten Fällen können Sozialdienste diese Aufgabe nicht alleine erfüllen, weshalb sie auf die Zusammenarbeit mit spezialisierten Fachstellen angewiesen sind. Im Kanton Bern sind dies in erster Linie die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sowie die Beschäftigungs- und Integrationsangebote in der Sozialhilfe (BIAS). Die Zusammenarbeit zwischen diesen Fachstellen und den Sozialdiensten spielt eine bedeutende Rolle für die angestrebte Integration der Sozialhilfebeziehenden.

## Vom Informationsaustausch bis hin zur Koordination

In der Studie der BFH zu Kooperationsformen in der Sozialhilfe wurden alle Sozialdienste im deutschsprachigen Teil des Kantons Bern gefragt, zu welchen RAV und BIAS sie fallbezogene Kontakte pflegen und wie diese Kontakte ausgestaltet sind. Von Interesse waren insbesondere zwei Formen von Kontakten, die folgendermassen umschrieben wurden:

- Informationsaustausch: Der Sozialdienst holt bei der anderen Institution fallbezogene Informationen ein oder gibt Informationen weiter, um die Unterstützung der Klientinnen und Klienten durch den Sozialdienst zu optimieren. Das Vorgehen im Unterstützungsprozess wird aber nicht miteinander abgesprochen.

- Koordination: Der Sozialdienst tauscht mit der anderen Institution fallbezogene Informationen aus und spricht sich im Hinblick auf eine Optimierung des Unterstützungsprozesses mit der Institution ab.

Diese beiden Formen von Kontakten werden als Zusammenarbeit bezeichnet, wobei der Informationsaustausch eine schwächere Form darstellt als die Koordination. Daneben finden sich weitere Formen von Kontakten, beispielsweise wenn der Sozialdienst eine Klientin oder einen Klienten für eine bestimmte Dienstleistung an eine spezialisierte Fachstelle verweist, ohne dass der Sozialdienst mit der Stelle direkt Kontakt aufnimmt und fallbezogene Informationen austauscht.

Im Folgenden wird die Zusammenarbeit von Sozialdiensten einerseits mit den RAV, andererseits mit den BIAS näher betrachtet.

### Zusammenarbeit zwischen Sozialdiensten und RAV

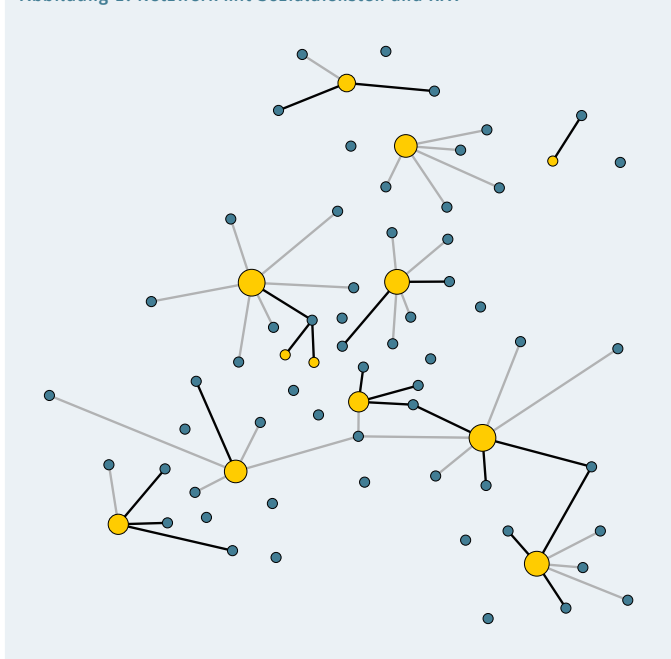
Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind die Fachstellen der Arbeitslosenversicherung, welche Dienstleistungen zur Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen in den Arbeitsmarkt erbringen. Wie die Untersuchung zeigt, messen die Sozialdienste der Zusammenarbeit mit den RAV eine hohe Bedeutung zu. Knapp zwei Drittel der befragten Sozialdienste geben an, dass die RAV zu ihren wichtigsten Kooperationspartnern zählen. Allerdings kann nur ein Drittel der Beziehungen zwischen Sozialdienst und RAV als Koordination im zuvor genannten Sinn bezeichnet werden. In zwei Drittel der Kontakte finden somit keine Absprachen in Bezug auf den Unterstützungsprozess der Klientinnen und Klienten statt.

Wie die Struktur der Beziehungen zwischen Sozialdiensten und RAV aussieht, lässt sich in einem Netzwerk grafisch zum Ausdruck bringen. Dabei werden die einzelnen Sozialdienste und RAV als Punkte dargestellt, die Linien zwischen den Punkten symbolisieren die Beziehungen zwischen den verschiedenen Stellen (siehe Abbildung 1).

Das Netzwerk zeigt deutlich, dass die meisten Sozialdienste (graue Punkte) nur mit einem einzigen RAV (orange Punkte) Kontakt pflegen, der als Koordination (schwarze Linien) oder Informationsaustausch (graue Linien) gewertet werden kann. Zudem gibt es einige Sozialdienste, die mit keinem RAV in der oben beschriebenen Form zusammenarbeiten. Im Unterschied dazu unterhalten die meisten RAV mit mehreren Sozialdiensten derartige Kontakte.

Bei den als Koordination oder Informationsaustausch bezeichneten Kontakten sind zudem weitere Merkmale des Zusammenarbeitens erfasst worden, beispielsweise ob die fallbezogenen Zielsetzungen aufeinander abgestimmt sind. Erstaunlicherweise ist dies nur bei knapp 20 Prozent der Kooperationsbeziehungen der Fall. Die Qualität der Zusammenarbeit wird insgesamt bei lediglich 60 Prozent der Beziehungen als gut oder sehr gut bewertet, was bedeutet, dass knapp 40 Prozent der Kooperationsbeziehungen als schlecht oder sehr schlecht eingeschätzt werden.

Abbildung 1: Netzwerk mit Sozialdiensten und RAV



■ RAV (Kreisgröße widerspiegelt Anzahl Beziehungen mit Sozialdiensten)  
 ■ Sozialdienst (Kreisgröße ist unabhängig von Anzahl Beziehungen)  
 — Koordination — Informationsaustausch

Abbildung 2: Netzwerk mit Sozialdiensten und BIAS



■ BIAS (Kreisgröße widerspiegelt Anzahl Beziehungen mit Sozialdiensten)  
 ■ Sozialdienst (Kreisgröße ist unabhängig von Anzahl Beziehungen)  
 — Koordination — Informationsaustausch

### Zusammenarbeit zwischen Sozialdiensten und BIAS

Bei den Beschäftigungs- und Integrationsangeboten in der Sozialhilfe (BIAS) handelt es sich um lokale und regionale Angebote, die der sozialen und beruflichen Integration von Sozialhilfebeziehenden dienen. Für Sozialdienste spielt die Zusammenarbeit mit den BIAS eine bedeutende Rolle. Mit Ausnahme eines einzigen Sozialdienstes haben alle befragten Sozialdienste angegeben, dass die BIAS zu ihren wichtigsten Kooperationspartnern zählen. Rund die Hälfte der Beziehungen zwischen Sozialdiensten und BIAS kann als Koordination im zuvor genannten Sinn bezeichnet werden. Dabei ist zu beachten, dass der Grossteil der Sozialdienste Kontakte zu verschiedenen BIAS pflegt, und zumindest einer dieser Kontakte fallbezogene Absprachen beinhaltet, wie die Netzwerkdarstellung in Abbildung 2 auf Seite 31 zeigt.

Im Netzwerk in Abbildung 2 werden die verschiedenen Fachstellen wiederum als Punkte und die Beziehungen als Linien dargestellt. Im Vergleich zum vorangehenden Netzwerk fällt die deutlich höhere Anzahl an Beziehungen auf, wobei durch die zahlreicher vorhandenen BIAS auch mehr Beziehungen möglich sind. Zudem wird ersichtlich, dass einige BIAS zu ausserordentlich vielen Sozialdiensten Kontakte unterhalten, was in diesem Ausmass bei den RAV nicht vorkommt.

Wenn Sozialdienste mit BIAS zusammenarbeiten, sind die fallbezogenen Zielsetzungen häufiger aufeinander abgestimmt als bei den Kooperationen mit den RAV, nämlich in zwei Drittel der Fälle. Auch in Bezug auf die Bewertung der Zusammenarbeit ist ein beträchtlicher Unterschied zwischen den Kooperationen mit den BIAS und den RAV feststellbar: Bei den BIAS werden 90 Prozent der Kooperationsbeziehungen als gut oder sehr gut beurteilt.

### Hinderliche und förderliche Faktoren für die Zusammenarbeit

Der Vergleich von BIAS und RAV zeigt, dass in der Sozialhilfe die Zusammenarbeit je nach Kooperationspartner unterschiedlich aussieht und von den beteiligten Stellen auch als mehr oder weniger gelingend wahrgenommen wird. Welche Faktoren erweisen sich aber als hinderlich oder förderlich für eine gute Zusammenarbeit?

Laut Klemann (2009) gibt es vier Faktoren, die für den Erfolg von interorganisationalen Kooperationen massgeblich sind: die Leistungsfähigkeit der Kooperationspartner, die Bereitschaft zur Kooperation, die Fähigkeit zur Kooperation sowie das Kooperationsumfeld. Im Gegensatz zu den drei ersten Faktoren können die beteiligten Organisationen auf das Kooperationsumfeld nur begrenzt Einfluss ausüben. Das Umfeld wirkt deshalb als externe Einflussgrösse, und zwar im positiven wie im negativen Sinne.

In Interviews mit verschiedenen Vertretern ausgewählter Fachstellen, die im Rahmen der Studie ebenfalls durchgeführt wurden, sind oftmals Aspekte des Kooperationsumfelds genannt worden, die sich als hinderlich für die Zusammenarbeit erweisen. Als bedingt veränderbar werden beispielsweise die knappen zeitlichen und personellen Ressourcen oder die hohe Fallbelastung wahrgenommen. Bei der Zusammenarbeit zwischen Sozialdiensten und den RAV wird besonders die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Systemen mit je eigenen Zielsetzungen und Aufgaben als erschwerend empfunden, was sich in einem «Kässelidenken» ausdrückt: Nicht die zu integrierenden Personen stehen im Zentrum, sondern die Vorgaben des jeweiligen Systems, in welchen Fällen welche Leistungen zu erbringen sind.

Alle befragten Organisationen haben den Stellenwert einer offenen und regelmässigen Kommunikation für eine gelingende Zusammenarbeit betont. Dadurch wird unter den Kooperationspartnern die gegenseitige Wertschätzung und das Verständnis für die jeweiligen Tätigkeiten gefördert. Um die Kommunikation aber sicherzustellen, müssen geeignete Plattformen für den Austausch geschaffen werden, beispielsweise regelmässige Treffen auf Leitungsebene oder gegenseitige Institutionenbesuche. ●

#### Literatur:

- Klemann, Ansgar (2009): Erfolgsfaktoren von Kooperationen zwischen Krankenhäusern und Rehabilitationseinrichtungen. In: Volker E. Amelung, Jörg Sydow und Arnold Windeler (Hrsg.): Vernetzung im Gesundheitswesen. Wettbewerb und Kooperation. Stuttgart: Kohlhammer. 275–295.



# Erwerbs- und Leistungsverläufe vor der IV-Rente



Prof. Dr. Robert Fluder  
Dozent  
robert.fluder@bfh.ch

Von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bis zur Gewährung einer IV-Rente dauert es meistens mehrere Jahre. Oft durchlaufen die Personen einen Prozess der fortschreitenden Desintegration und müssen bereits in dieser Phase durch den Sozialstaat unterstützt werden, weil ihre Erwerbsfähigkeit eingeschränkt ist. Eine neue Studie der BFH zeigt unter anderem, dass nicht verheiratete, jüngere und weniger gebildete Personen häufiger zu dieser Gruppe gehören. Die Erkenntnisse liefern Grundlagen für eine wirksame Frühintervention.

Die Schnittstellen zwischen Sozialhilfe (SH), Arbeitslosenversicherung (ALV) und Invalidenversicherung (IV) sind immer wieder Gegenstand politischer Diskussionen. Die BFH untersucht die Übergänge zwischen diesen Leistungssystemen anhand von Verlaufsanalysen. In der «impuls»-Ausgabe 1/2014 wurde eine Studie zu den Leistungsbezügen von neuen Arbeitslosen in den fünf Jahren nach dem ersten ALE-Bezug vorgestellt.

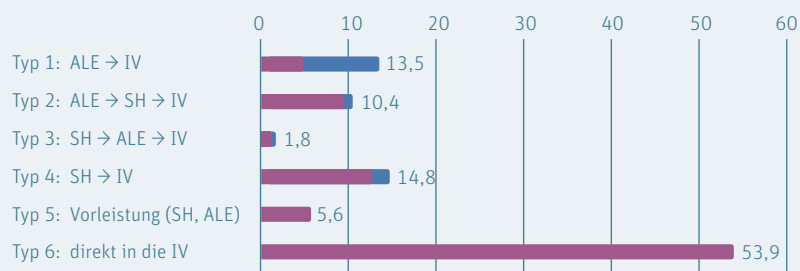
Im vorliegenden Artikel steht nun der Übergang in die IV im Fokus. Im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) wurden die Leistungsbezüge in den fünf Jahren vor der IV-Rente und die Erwerbsverläufe zehn Jahre davor untersucht. Die Ergebnisse bringen vertiefte Erkenntnisse über die IV-Neurentnerinnen und -rentner und zeigen, welche die Risikofaktoren für einen Sozialleistungsbezug vor einer IV-Rente sind.

## Sechs unterschiedliche Verläufe

Im Fokus der Untersuchung standen Personen mit einer neuen IV-Rente im Jahr 2010. Es wurden Arbeitslosenentschädigungen (ALE) und Sozialhilfebezüge der Periode 2005 bis 2010 identifiziert und aufgrund der zeitlichen Abfolgen typisiert. Daraus wurden sechs Verlaufstypen gebildet (vgl. Abbildung 1); bei den Typen 1 bis 4 wird zudem unterschieden, ob der letzte Leistungsbezug unmittelbar vor der IV-Rente erfolgte oder ob ein Jahr vor der IV-Rente keine Leistungen bezogen wurden (Übergang mit Unterbruch).

Mehr als die Hälfte der untersuchten Personen bezog in den fünf Jahren vor der ersten IV-Rente weder Leistungen der ALV noch der Sozialhilfe (Typ 6). 46% erhielten vorgängig zur IV-Rente während einer kürzeren oder längeren Phase ALE und/oder Sozialhilfeleistungen, knapp ein Drittel Sozialhilfe und 28% Arbeitslosenentschädigung.

Abbildung 1: Verlaufstypen vor der IV-Rente  
in Prozent



Quelle: SHIVALV-Daten 2005–2010; eigene Berechnung

■ ohne Unterbruch ■ mit Unterbruch

Die folgenden Verläufe sind bei den Personen mit Leistungsbezügen in den fünf Jahren vor der ersten IV-Rente zu unterscheiden (vgl. Abbildung 1):

- Ausschliesslich ALE bezogen 13,5% (Typ 1): Bei einem grösseren Teil davon (8,5%) liegt der ALE-Bezug jedoch länger zurück, d.h. es liegt kein direkter Übergang in die IV-Rente vor; möglich ist, dass ein Teil davon nach einer Aussteuerung aus der ALV aus eigenen Mitteln gelebt hat. Es kann aber auch sein, dass diese Personen erst nach der Arbeitslosigkeit die Erwerbsfähigkeit verloren haben.
- Sozialhilfe nach einer Phase mit ALE: 10,4% (Typ 2): Diese Personen waren nach der Aussteuerung auf Sozialhilfeeleistungen angewiesen. Ein längerer Unterbruch vor der IV-Rente kam bei diesen Verläufen relativ selten vor.
- Zuerst Sozialhilfe und nachfolgend ALE: 1,8% (Typ 3)
- Sozialhilfeeleistungen und keine ALE (Typ 4): 15%, bei den meisten davon dauerte der Leistungsbezug bis unmittelbar vor der IV-Rente (ohne Unterbruch).
- ALE oder Sozialhilfe ausschliesslich als Vorleistungen, die von der IV zurückvergütet werden (Typ 5): 5,6%

### Personen mit psychischer Einschränkung beziehen überdurchschnittlich oft Sozialhilfe

Die Verläufe, die in die IV führen, unterscheiden sich je nach der Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung: Personen mit psychischen Einschränkungen beziehen deutlich häufiger Sozialhilfe als der Durchschnitt. Das deutet darauf hin, dass diese Personen häufiger und länger einen Prozess der beruflichen Desintegration durchlaufen und dass die Abklärungen wesentlich länger dauern.

Jede und jeder achte IV-Neurentnerin und -rentner profitiert von einer Massnahme der Frühintervention, jede und jeder vierte von einer Massnahme beruflicher Art. Besonders häufig ist dies bei Personen mit einem vorgängigen ALE-Bezug der Fall. Auch bei Personen mit unfallbedingten oder psychischen Einschränkungen sind solche Massnahmen häufiger.

Person mit Leistungsbezügen vor dem IV-Rentenbeginn sind häufig langzeitarbeitslos und/oder ausgesteuert und beziehen längerfristig Sozialhilfe. Bei mehr als der Hälfte der Personen mit einem Sozialhilfebezug dauert dieser länger als zwei Jahre.

### Bei grosser Mehrheit sinkt das Einkommen oder es schwankt stark

Die Untersuchung zeigt auch, dass die Erwerbstätigkeit der IV-Neurentnerinnen und -rentner oft stark eingeschränkt ist. Im Durchschnitt sind sie in den fünf Jahren vor Rentenbeginn während zwei Jahren nicht erwerbstätig, in den zehn Jahren vor der ersten IV-Rente sogar während 3,8 Jahren. Ausserdem weist nur jede und jeder siebte IV-Neurentnerin und -rentner die Einkommensentwicklung einer Normalbiographie auf mit einem nicht tiefen, stabilen oder steigenden Erwerbseinkommen. Bei der grossen Mehrheit sinkt das Erwerbseinkommen oder es schwankt stark. Gründe für diesen negativen Verlauf der Erwerbsbiographie können Dequalifizierung,

unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung oder schlecht bezahlte Stellen mit prekären Arbeitsbedingungen sein.

Welche Personen haben ein besonders hohes Risiko für Verläufe mit Leistungsbezügen vor der IV-Rente? Ein Vergleich der Zusammensetzung der Verlaufstypen nach soziodemografischen und sozioprofessionellen Merkmalen zeigt deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 2). Nicht verheiratete IV-Neurentnerinnen und -rentner mit oder ohne Kinder sind in Verläufen mit Sozialhilfebezug wesentlich häufiger vertreten. Demgegenüber ist bei Verheirateten mit oder ohne Kinder ein Verlauf mit ALE-Bezug oder ohne Leistungsbezug häufiger. Personen unter 45 Jahren bezogen überdurchschnittlich häufig Sozialhilfe, während ältere vor Rentenbeginn öfter keine Leistungen bezogen. Beim Vergleich nach Nationalitätengruppen zeigt sich, dass Personen aus EU/EFTA-Staaten vor Rentenbeginn etwas häufiger ALE erhielten, während jene aus Staaten ausserhalb der EU/EFTA bei Verläufen mit Sozialhilfebezug deutlich überrepräsentiert sind.

### Ältere, Verheiratete und höher Gebildete sind seltener auf Leistungen vor der IV angewiesen

Es zeigt sich also ein klares Muster: Ältere, verheiratete und einheimische Personen bezogen in der untersuchten Phase vor einem IV-Rentenbeginn häufiger entweder keine Leistungen oder nur Arbeitslosenentschädigung. Dafür bieten sich zwei Erklärungen an: Einerseits sind diese Personen bis zum Rentenbeginn oder kurz davor im Arbeitsmarkt integriert (kein Leistungsbezug oder ALE). Das dürfte vor allem auf ältere Personen und Einheimische zutreffen. Andererseits kann ein Erwerbsausfall infolge eines sich verschlechternden Gesundheitszustands auf zwei Arten überbrückt werden: Verheiratete dürften häufig von Angehörigen unterstützt werden, ältere Personen den Erwerbsausfall oft mit eigenem Vermögen ausgleichen.

Bei den sozioprofessionellen Profilen der Verlaufstypen zeigt sich, dass IV-Neurentnerinnen und -rentner ohne berufliche Ausbildung bei den meisten Verläufen mit Sozialhilfebezug übervertreten waren, insbesondere beim Verlauf mit Sozialhilfebezug bis direkt vor Rentenbeginn. Auch Personen aus dem Gastgewerbe/Handel, dem Baugewerbe und den übrigen Dienstleistungen bezogen häufiger Sozialhilfe, jene aus dem verarbeitenden Gewerbe hingegen öfter ALE. Demgegenüber führten die Verläufe von Personen in der Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen häufig direkt (ohne vorgängigen Bezug von ALE und Sozialhilfe) in die IV. Das heisst, dass bei Arbeitnehmenden aus Branchen mit vergleichsweise sicheren und guten Arbeitsbedingungen ein direkter Übergang die Regel darstellt und ein vorgängiger Leistungsbezug von ALE oder Sozialhilfe seltener ist.

Vergleichbare Unterschiede zeigen sich bei den Berufsfeldern: Personen mit akademischen, technischen oder administrativen Berufen, in Kaderfunktionen und selbständig Erwerbende traten überdurchschnittlich oft in die IV-Rente, ohne zuvor Leistungen bezogen zu haben. Personen in Hilfsfunktionen hingegen wiesen ver-

Abbildung 2: Personengruppen mit einem überdurchschnittlich häufigen Leistungsbezug vor der IV-Rente

Verlaufstyp		ALE → IV Typ 1	ALE → SH → IV Typ 2	SH → IV Typ 4
<b>Soziodemografische Merkmale</b>				
Geschlecht	Frauen (nicht verheiratet)	+		
Alter	unter 45 Jahren		++	++
Nationalität	EU27 / EFTA	++		–
	Drittstaaten	+	++	++
Zivilstand	ledig		++	++
	geschieden / getrennt	--	++	++
Haushalt	nicht verheiratet mit Kindern	--	++	++
<b>Sozioprofessionelle Merkmale</b>				
Ausbildung	keine Berufsausbildung		+	++
Berufsart	handwerkliche Berufe / Verkauf	+		–
	Hilfsfunktion	++	++	
Branche	Gastgewerbe	++	++	
	Baugewerbe	+	+	
	verarbeitendes Gewerbe	+	–	--

Anmerkung: +/- Anteil ist um 10% höher oder tiefer als bei der Gesamtheit,  
++/-- Anteil ist mehr als 20% höher oder tiefer als bei der Gesamtheit.

Quelle: SHIVALV-Daten 2005–2010; eigene Berechnung

gleichsweise häufig einen Verlauf mit Sozialhilfebezug nach einer Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung vor. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Erstere häufiger über ein höheres Einkommen und über eine bessere finanzielle Absicherung (Versicherungen) verfügen und daher eine erwerbseinkommenslose Zeit ohne Unterstützung durch die Sozialhilfe überbrücken können.

In einem letzten Analyseschritt wurde die Wahrscheinlichkeit für einen bestimmten Verlauf mittels eines multivariaten statischen Modells geschätzt, um den Einfluss jedes einzelnen Faktors im Zusammenspiel mit den andern ermitteln zu können. Durch dieses Modell können Scheinzusammenhänge eliminiert werden; wenn beispielsweise ausländische Personen ausschliesslich wegen einer fehlenden Berufsbildung häufiger Leistungen beziehen, dann ist die Berufsbildung die relevante Einflussgrösse, nicht die Nationalität. Die Analyse zeigt einen deutlichen Einfluss sowohl der soziodemografischen wie auch der arbeitsmarktbezogenen Merkmale einer Person auf ihren Leistungsbezug vor dem IV-Rentenentscheid. Neurentnerinnen und -rentner mit schwach ausgestatteten Ressourcen und mit generell erhöhten sozialen Risiken beziehen häufiger vorgängig Leistungen. Zusätzlich zeigen die Untersuchungen, dass die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung und die regionale Zugehörigkeit eine Rolle spielen. ●

#### Literatur:

- Fluder, Robert; Salzgeber, Renate & Fritschi, Tobias u.a. (2013): Verläufe und Profile von neuen IV-Rentenbeziehenden 2010. Analyse anhand der SHIVALV-Daten 2005–2010. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 10/13, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV): Bern.

Den Schlussbericht finden Sie unter [soziale-arbeit.bfh.ch/forschung](http://soziale-arbeit.bfh.ch/forschung)  
> Publikationen, Schwerpunkt Soziale Sicherheit.

#### Daten von 13 313 Personen analysiert

Die Untersuchung der BFH stützt sich auf Administrativdaten der IV und ALV sowie auf die Sozialhilfestatistik der Jahre 2005 bis 2010. Zur Identifizierung der Erwerbsverläufe vor einer IV-Rente wurden zudem die Daten der individuellen Konten der AHV beigezogen. Untersucht wurden die 13 313 IV-Neurentnerinnen und Neurentner des Jahres 2010 (nur Personen über 23 Jahren und Personen ohne Geburtsgebrechen).

# Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
<b>Kurse zum Thema Sozialhilfe</b>		
Fachkurs Methodisches Handeln in der Sozialhilfe <b>[neu]</b>	August bis Oktober 2014	K-SOZ-25
Beratung von jungen Erwachsenen in der Sozialhilfe	27./28. November 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-SPE-2
Fachkurs Sozialhilfe	November bis Dezember 2014	K-SOZ-22
Fachkurs Methodisches Handeln mit spezifischen Klientengruppen in der Sozialhilfe <b>[neu]</b>	November 2014 bis Januar 2015	K-SOZ-26
Beratung von Menschen mit psychischen Problemen in der Sozialhilfe <b>[neu]</b>	11./12. Dezember 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-SOZ-27
Fachkurs Arbeitsintegration <b>[Ankündigung]</b>	Frühling 2015	K-SOZ-28
<b>Kurse zum Thema Sozialversicherung</b>		
Sozialversicherungsrecht	13./14. Oktober und 18./19. November 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-REC-1
Öffentliche Sozialhilfe und Sozialversicherungen <b>[neu]</b>	20./21. Januar und 24./25. Februar 2015	K-SVE-1
<b>Kurse zum Thema Opferhilfe</b>		
Gesprächsführung mit traumatisierten Menschen	23./24. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-SPE-33
Häusliche Gewalt	18. August 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-OH-2
Risk-Assessment bei Häuslicher Gewalt <b>[neu]</b>	10. November 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-OH-3
Fachkurs Opferhilfe	Januar bis Oktober 2015	K-SPE-1
<b>Kurse zum Thema Sozialpolitik</b>		
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern / Region Thun und Berner Oberland	8. Mai 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-SOZ-10
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern / Regionen Bern Mittelland, Seeland, Ob- und Nidwalden	11. und 18. Juni 2014, 17.00 – 20.15 Uhr	K-SOZ-11
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern	22. August 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-SOZ-8
Vertiefungskurs 2: Die Sozialbehörde plant den Bedarf an Leistungsangeboten in der Gemeinde	2. Juni 2014, 17.00 – 20.15 Uhr	K-SOZ-15
Vertiefungskurs 3: Risiko- und Missbrauchsprävention in Sozialdiensten – Rolle und Aufgaben der Sozialbehörden	18. September 2014, 17.00 – 20.15 Uhr	K-SOZ-16
Vertiefungskurs 4: Die Sozialbehörde beurteilt die grundsätzlichen Fragestellungen der Sozialhilfe	11. November 2014, 17.00 – 20.15 Uhr	K-SOZ-17
Vertiefungskurs 5: Revision Vormundschaftsrecht: Was heisst das für die kommunalen und regionalen Behörden	6. November 2014, 17.00 – 20.15 Uhr	K-SOZ-20
<b>Kurse für Sachbearbeitende</b>		
Sozialversicherungskennntnisse für Sachbearbeitende	27./28./29. August 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-ADM-2
Fachkurs Sachbearbeitung in sozialen Dienstleistungsorganisationen	November 2014 bis Mai 2015	K-ADM-4
Einführungskurs für neue administrative Mitarbeitende in öffentlichen Sozialdiensten	nächster Start 2. Quartal 2015	K-ADM-1
<b>Tagung</b>		
Gesundheit & Armut – ungleich gesund	9. Mai 2014, 9.00–16.30 Uhr	T-SOZ-9
<b>Certificate of Advanced Studies (CAS)</b>		
CAS Opferhilfe	Beginn mit jedem Fachkurs Opferhilfe	C-SPE-1
CAS Soziale Sicherheit	März bis Dezember 2015	C-REC-2

soziale-arbeit.bfh.ch



## Aktuelles

### Forschung

#### Analyse der zeitlichen Verläufe in der Sozialhilfe

Die Sozialhilfe in der Schweiz stellt ursprünglich eine vorübergehende Hilfe zur materiellen Existenzsicherung dar. Immer häufiger bleibt aber ein gewisser Anteil der Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe über längere Zeiträume von dieser sozialstaatlichen Einrichtung abhängig. Die Gründe hierfür liegen einerseits bei individuellen Faktoren wie Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Alter (vgl. Artikel Seite 28). Dazu kommen familiäre Faktoren (Kinder, Zivilstand und Migrationshintergrund) und Kontextfaktoren (Arbeitsmarkt, kantonale Bedarfsleistungen sowie Unterschiede zwischen Stadt und Land).

Ausgehend von Neueintritten in die Sozialhilfe aus dem Jahr 2006 untersucht der Fachbereich Soziale Arbeit, wie häufig gewisse Verläufe des Bezugs von Sozialhilfe in einem Beobachtungszeitraum von 6 Jahren sind und welche der erwähnten Faktoren ausschlaggebend sind. Unterschieden werden Kurzzeitbeziehende (bis 12 Monate), Langzeitbeziehende (1 bis 5 Jahre), Dauerbeziehende (mehr als 5 Jahre) und Wiedereintritte (Unterbruch von mindestens 6 Monaten). Als Datengrundlage dienen zeitlich verknüpfte Dossier- und Personendaten der Schweizerischen Sozialhilfestatistik.



#### Die Wirksamkeit von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe

Die Frage der Wirksamkeit von Massnahmen der beruflichen und sozialen Integration wird in der Fachwelt sehr kontrovers diskutiert. Dies hat vor allem damit zu tun, dass in den meisten Untersuchungen der Erfolg solcher Angebote ausschliesslich über die Eingliederungsquote in den ersten Arbeitsmarkt bzw. die Ablösequote von der Sozialhilfe gemessen wird. Auswirkungen auf «weiche Faktoren» (zum Beispiel auf die soziale Integration, die allgemeine Lebenssituation oder den Gesundheitszustand) werden dabei häufig völlig ausgeblendet.

In einem dreijährigen, von der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) finanzierten Forschungsprojekt wird ein standardisiertes Erhebungsinstrument entwickelt, das die vielfältigen Wirkungsdimensionen von Integrationsprogrammen sowie deren Kosten-Nutzen-Verhältnis berücksichtigt. Das Messinstrument wird in einem Paneldesign an 500 Teilnehmenden von fünf kantonal-bernischen Programmen getestet und auf seine Leistung hin überprüft.

# Mehr Formalismus, klarere Rollen und Verbesserungspotenzial



Irène Bänziger leitet seit 2007 den Sozialdienst Schwarzenburg.

## Interview

Prof. Marco Zingaro  
Dozent  
marco.zingaro@bfh.ch



Beat Santschi ist seit 2004 Leiter des Sozialdienstes Frutigen.

## Text

Marius Schären  
Kommunikation  
marius.schaeren@bfh.ch

Ein gutes Jahr arbeiten die Sozialdienste nun mit den neuen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) zusammen. Die Sozialdienstleitenden Irène Bänziger (Schwarzenburg) und Beat Santschi (Frutigen) stellen dabei mehr Formalismus und klarere Rollen fest. Sie betonen auch, dass der Mehraufwand der ersten Jahre nicht als selbstverständlich anzuschauen sei. Zudem müsse die Rolle der privaten Beiständinnen und Beistände genügend hoch geschätzt werden.

Das neue Behördensystem ist nun ein gutes Jahr operativ. Welche erste Bilanz ziehen Sie?

Bänziger: Die Umstellung war nicht so einschneidend, wie wir uns das vorgestellt hatten. Der Wechsel ist vollzogen, es läuft. Natürlich ging nicht alles genau so, wie es sollte, es gab hier und dort Schwierigkeiten, der Aufwand für die Dossierüberführung an die KESB war sehr gross. Gleichzeitig stockten wir die Alimentenfachstelle und die Beratung für die PriMas (private Beiständinnen und Beistände, Anm. der Red.) auf. Deshalb gab es dann doch einigen Zusatzaufwand zu leisten. Ohne Stellenausbau wäre das nicht zu bewältigen gewesen.

Die Reorganisation ist von historischer Dimension. Wo sehen Sie die entscheidenden Veränderungen?

Santschi: Der grösste Unterschied liegt meiner Ansicht nach in den formalen Anforderungen. Der juristische Bereich wird deutlich stärker gewichtet. Im alten System gab es oft auch pragmatische Lösungen. Ich möchte damit nicht sagen, dieses oder jenes ist besser: Es sind einfach verschiedene Ausrichtungen.

Bänziger: In Fachkreisen war man ja für den Systemwechsel, und der Preis ist nun eben, dass es juristischer und formalistischer ist. Ich hoffe, das nimmt noch etwas ab.

Das heisst, man kann es beim Formalismus auch über-treiben?

Bänziger: Bei den aktuellen Verfügungen habe ich schon das Gefühl, man könnte sie vereinfachen, etwas pragmatischer vorgehen und es würde juristisch immer noch korrekt sein.

Santschi: Etwas mehr Formalismus wird wohl bleiben, auch weil das Ganze ja juristisch dominiert ist. Und trotzdem wird es sich mit der zunehmenden Routine der Behörde – das ist jetzt eine Prognose – auch normalisieren.

Manche Leute behaupten, das neue System sei sehr weit weg von den Bürgerinnen und Bürgern. Wie erleben es Ihre Klientinnen und Klienten?

Santschi: Das System mit der KESB ist tatsächlich weiter von den Leuten weg, als es vorher die kommunalen Behörden waren. Aber es gibt dafür auch die Rollen-

«Wir sitzen ja im gleichen Boot und versuchen, die Zusammenarbeit auf- und auszubauen.»

Beat Santschi

Santschi: Bei uns ging es nicht ganz so reibungslos, da wir als Abklärungsdienst zugleich eine Perimetererweiterung vollziehen mussten. Zuvor waren wir nur für die Gemeinde Frutigen zuständig und hatten die Vormundschaftsbehörde im Haus. Nun kamen sieben weitere Anschlussgemeinden hinzu. Das hatte zur Folge, dass wir mehr Personal anstellen und dadurch in grössere Räumlichkeiten umziehen mussten. Wir überprüften unsere Prozesse und gestalteten sie neu. Es war also für uns eine grosse Umstellung.

vermischungen nicht mehr, die wir in diesem kommunalen Gefüge hatten. Die neue Behörde ist aber sehr engagiert und im Kontakt mit der Region und den Leuten. Und wir als Sozialdienst sind auch noch da, um letzte Lücken zu schliessen, gerade im Abklärungsdienst oder in der Beratung. Für mich ist die KESB daher nicht zu weit weg.

Bänziger: Für mich auch nicht – ausser geografisch. Häufiger als von Betroffenen habe ich von PriMas gehört, dass es Schwierigkeiten und Anpassungsbedarf gibt. Für die Personen unter Beistandschaft hat sich dagegen nicht so viel geändert. Natürlich müssen sie neu nach Münsingen fahren, wenn sie von der KESB aufgebeten werden, beispielsweise zur Gewährung des rechtlichen Gehörs, aber der Kontakt zu den Beiständinnen und Beiständen ist viel wichtiger für sie – und dort hat sich nichts geändert. Dafür ist nun klar, wie Beat Santschi schon gesagt hat, wer welche Rolle innehat.

Santschi: Bei uns ist ja die KESB in Frutigen selbst, die geografische Distanz fällt also weg. Die Entflechtung der Rollen ist sicher ein Vorteil und wird auch so wahrgenommen. Noch nicht ganz klar ist aber oftmals die Aufgabenteilung: Was macht die KESB, was der Sozialdienst? Da sind noch Schwierigkeiten vorhanden bei PriMas, aber auch bei verschiedenen Institutionen und teilweise selbst bei kantonalen Instanzen.

**Wie müsste man es angehen, dass sich das besser klärt?**

Santschi: In einem ersten Schritt muss uns selbst bis ins letzte Detail klar werden, wer genau wofür zuständig ist. Da gibt es meiner Ansicht nach Schnittstellen, die unterschiedlich gehandhabt werden. In einem zweiten Schritt muss die Auftragserteilung klar sein, mit der uns beispielsweise die KESB ermächtigt, gewisse Aufgaben zu erledigen und auch Berichte einzuholen. Und der dritte wichtige Schritt ist die Kommunikation gegen aussen: Dass man präsent ist und die Partnerschaft von Sozialdienst und KESB so darstellt, wie sie umgesetzt wird. Bisher hatte das keine hohe Priorität, weil viele andere Pendenzen Vorrang hatten.

**Wie funktioniert denn die Zusammenarbeit zwischen den KESB und den Sozialdiensten?**

Bänziger: Ich sehe sehr viel Wohlwollen, weil alle wünschen, dass es gut funktioniert. Es braucht viele Absprachen, vor allem am Anfang. Wir haben regelmässige Zusammenkünfte, an denen wir versuchen, die Schnittstellen zu regeln und zu sagen, was aus unserer Sicht anders laufen sollte. Ich habe realisiert, dass es innerhalb der KESB auch personenabhängig ist, wie uns welcher Auftrag zugeteilt wird. Am Anfang hatten sie es so geregelt, dass ein Behördenmitglied für unseren Sozialdienst zuständig war. Das erleichterte uns die Zusammenarbeit. Jetzt ist es bereits wieder anders, wir haben es nun mit verschiedenen Personen zu tun.





Gibt es fixe Gefässe, um grundsätzliche Fragen zu besprechen?

Bänziger: Bei uns lädt die KESB alle Sozialdienste im Zuständigkeitsgebiet zwei- bis dreimal pro Jahr ein. Da können wir natürlich auch Traktanden eingeben.

Santschi: Wir haben die formalen Zusammenkünfte, welche die KESB und die Sozialdienste organisieren. Hier findet ein Austausch zu unterschiedlichen Themen statt. Bei der KESB ist ein grosses Interesse vorhanden, auf unsere Anregungen einzugehen.

Grundsätzlich stelle ich ebenfalls ein gegenseitiges Wohlwollen fest. Wir sitzen ja im gleichen Boot und versuchen, die Zusammenarbeit auf- und auszubauen. Wir können natürlich auch informell immer wieder Worte wechseln; ich gebe manchmal Post persönlich ab und habe dann das Behördenmitglied direkt vis-à-vis. Das ist sehr wertvoll.

---

«Bei den Abklärungsaufträgen zeigt sich ein viel höherer Aufwand als vorher.»

Irène Bänziger

---

Der gesetzliche Aufgabenkatalog für die Sozialdienste ist umfangreich; ist er zu bewältigen?

Santschi: Wir sind im Moment sehr stark mit der Mandatsführung und der Abklärung von Gefährdungsmeldungen beschäftigt. Sobald die KESB den Auftragskatalog voll zu nutzen beginnt, stossen wir ziemlich schnell an Grenzen. Ich denke da beispielsweise an einen Monitoringauftrag für eine verwahrloste Person; das ist von den zeitlichen Ressourcen her gegenwärtig schlicht nicht zu leisten.

Bänziger: Grösser als vorher ist der Aufwand etwa dann, wenn jemand ein eigenes Begehren auf Errichtung einer Beistandschaft stellt. Hier muss man neuerdings viel genauer hinschauen, schon wegen der Massschneiderung. Spezialaufträge wurden uns bis jetzt noch nicht übertragen.

Und wie reagieren die Mitarbeitenden auf diese Entwicklung?

Bänziger: Es ist ihnen sehr wichtig, die Aufträge der KESB professionell zu erfüllen. Die Abklärungsarbeit ist generell anspruchsvoller geworden. Das Prinzip der Massschneiderung stellt hohe Anforderungen, aber wir haben auch Arbeitshilfen von der KESB erhalten, gerade für die Überführung der altrechtlichen Massnahmen ins neue Gesetz.

Santschi: Die Aufgabenerfüllung mutet auf den ersten Blick manchmal schon etwas eigenartig an, etwa wenn eine freiwillige Beistandschaft beantragt wird und man trotzdem einen umfangreichen Fragenkatalog bearbeiten muss. Die Frage nach der Schutzbedürftigkeit stellten wir ja auch schon früher. Neu wird sie aber viel detaillierter geklärt, weil auch über eine mögliche Einschränkung der Handlungsfähigkeit entschieden werden muss. Zudem bildet die Abklärung Grundlage für eine klare Auftragsbeschreibung zu Handen des Beistandes. Und letztlich sind die Aufträge dann doch schlüssig.

Bänziger: Dass es ein Mehraufwand ist, habe ich auch gemerkt, als ich die Stellenpläne zusammenstellte. Bei den Abklärungsaufträgen zeigt sich ein viel höherer Aufwand als vorher – ich nehme an, das wird bei allen Sozialdiensten so sein.

Santschi: Es ist ein Mehraufwand, das ist unbestritten. Auch bei uns ist es eine grosse Herausforderung, diesen Mehraufwand bei den ohnehin schon engen Stellenplänen sauber zu bewältigen.

Verfügen die kommunalen Dienste über ausreichend professionelle Mandatsträgerinnen und Mandatsträger? Braucht es mehr private?

Bänziger: Dass es PriMas braucht, ist bei uns unbestritten. Und es ist auch klar, in welchen Fällen. Wir haben neu die Begleitung von PriMas aus mehreren Gemeinden übernommen; ich war etwas verwundert, in welchen komplexen Fällen sie da und dort eingesetzt wurden. Vonseiten der PriMas höre ich denn auch am häufigsten Klagen wegen der Professionalisierung, we-



gen der Anforderungen, die jetzt an sie gestellt würden. Viele sind sehr vorsichtig, übernehmen nichts Neues mehr oder hören sogar auf. Bei den Professionellen sind die Anforderungen eher anerkannt – bei den PriMas muss man dagegen aufpassen.

#### Das heisst, die PriMa-Fachstellen sind häufiger gefragt?

Bänziger: Ja, da haben wir sicher eine wichtige Funktion zu erfüllen und Übersetzungsarbeit zu leisten. Bis jetzt mussten wir oft beschwichtigen und sagen: Schaut, das kommt zwar sehr aufwändig daher, aber wir helfen euch, es ist doch nicht ganz so kompliziert. Von der KESB wurden ja auch schon Anpassungen gemacht – und es braucht noch mehr.

Santschi: Ich bin ebenfalls der Meinung, dass die PriMas auch nach neuem Recht ein ganz wichtiger Eckpfeiler des Gesamtsystems sind. Einer der wichtigsten Faktoren ist die Zeit, und davon bringen PriMas viel mehr mit als die Professionellen – das lässt sich nicht abstreiten. Deshalb bauen wir sehr stark auf sie und beraten und begleiten sie über die Fachstelle. Wir treten nach aussen mit Schulungen, versuchen, die PriMas an Bord zu holen und in Einzelgesprächen Ängste abzubauen. Wir merkten schon, dass einige der Beistände sehr erschrocken, als sie aufgefordert wurden, Bericht abzugeben. Wir mussten auch verschiedene Mandate übernehmen, weil die PriMas Angst hatten, überfordert zu sein.

#### Muss man mehr investieren, um geeignete Leute zu finden?

Santschi: Unbedingt. Diesen Bereich müssen wir pflegen, indem wir Veranstaltungen organisieren, an die Gemeinden treten.

Bänziger: Die KESB müsste sich noch bewusster werden, wie wichtig die PriMas sind und dass die Sozialdienste gar nicht alles leisten könnten, wenn sie alles selbst machen müssten. Die PriMas übernehmen je nach Region ein Viertel bis ein Drittel aller Massnahmen!

Bei uns wirkt sich übrigens auch die bereits diskutierte grössere Distanz vor allem bei den PriMas aus: Sie sind es, die direkt mit den Behörden zu tun haben. Die PriMa-Fachstelle ist zwar immer noch in Schwarzenburg, die Behörde aber eben nicht. Und ich höre oft von den PriMas, dass sie sehr verunsichert sind, weil es so lange dauert, bis von der KESB Rückmeldungen kommen.

---

«Die KESB müsste sich noch bewusster werden, wie wichtig die privaten Beiständinnen und Beistände sind.»

Irène Bänziger

---

#### Wie steht es mit dem Anspruch des interdisziplinären Arbeitens?

Bänziger: Von der interdisziplinär zusammengesetzten KESB habe ich noch nicht so viel gemerkt.

#### Für Sie kommen Entscheide also immer noch sehr juristisch geprägt daher?

Bänziger: Ja, das ist sehr dominant. Sie versuchen ja für den ganzen Kanton einheitliche Vorlagen zu schaffen. Bis jedes Präsidium seine Eventualität und Spezialität eingebracht hat, wird es sehr aufwändig. Von den anderen Professionen in der KESB merkte ich bisher noch kaum etwas.

---

«Man darf die ausserordentliche Arbeit, die da geleistet wird, nicht als selbstverständlich anschauen und in Zukunft nicht einfach voraussetzen.»

Beat Santschi

---

Santschi: Ich meine, schon etwas von der Interdisziplinarität zu merken. Es ist auch an uns Sozialdiensten, die Soziale Arbeit einzubringen. Wie interdisziplinär die Zusammenarbeit innerhalb der KESB funktioniert, kann ich nicht beurteilen. Ich sehe bloss, dass die juristische Verfahrensleitung stark gewichtet wird – aber die KESB hat da wohl gar keine andere Wahl. Was wir aus fachlicher Sicht einbringen wird sehr wohl gewürdigt und findet auch in den Verfügungen ihren Niederschlag.

Bänziger: Der sozialarbeiterische Teil wird von unserer KESB schon auch aufgenommen. Im alten System wurde unser Vormundschaftssekretariat allerdings von einer Sozialarbeiterin geführt und nicht von einer juristischen Fachperson. Der sozialarbeiterisch-methodische Aspekt war deshalb in den Verfügungen ganz stark berücksichtigt, dafür der juristische weniger – jetzt ist es halt tendenziell umgekehrt. Auch wenn unsere Eingaben insgesamt gutes Gehör finden.

#### Ihre Schlussbemerkung?

Santschi: Es ist eine echte Herausforderung, mit den Vorgaben der GEF die Stellenpläne so zu zeichnen, dass sie Hand und Fuss haben, weil einfache und komplizierte Fälle genau gleich gewichtet werden. Früher oder später muss das Bewusstsein entstehen, die Leute auf den Sozialdiensten einer Belastung zuzuführen, die auf Dauer tragbar ist. Die Mehrbelastung merkten wir 2013 ganz klar. Auch wenn das letzte und das laufende Jahr womöglich nicht repräsentativ sind: Man darf die ausserordentliche Arbeit, die da geleistet wird, nicht als selbstverständlich anschauen und in Zukunft nicht einfach voraussetzen.

Bänziger: Ich sehe das genauso. Wenn die KESB künftig weniger mit Prozessabläufen und Stellenwechseln beschäftigt sein werden, erwarte ich von ihnen auch noch mehr Hilfsmittel und fachliche Unterstützung. ●

# Impulse für Prävention und Intervention bei Missbrauch an Schulen



Marius Schären  
Kommunikation  
marius.schaeren@bfh.ch

Wenn es um sexuellen Missbrauch geht, gibt es keine einfachen Handlungsrezepte: Jede Institution muss ihre eigenen Prozesse erarbeiten und verankern. Das hat sich im Januar an einer Impulsveranstaltung an der BFH gezeigt.

Nach dem Vorfall mit einem Schulsozialarbeiter in Köniz, der vor Jahresfrist bekannt wurde, war es das Ziel der von der BFH und der Pädagogischen Hochschule Bern organisierten Veranstaltung, einen raschen und niederschweligen Impuls zu geben. Denn der «Könizer Fall» und weitere Vorkommnisse haben Verantwortliche in der Schulsozialarbeit und in den Schulen verunsichert und herausgefordert. Die Impulsveranstaltung sollte deshalb Vorgehen und Möglichkeiten aufzeigen, wie – präventiv oder bei Verdacht – professionell vorgegangen werden kann. Im Zentrum stand die Frage, wie Massnahmen in den Organisationen eingeführt und langfristig verankert werden können. Dass das Interesse am Thema gross ist, verdeutlichte eine bis auf den letzten Platz gefüllte Aula.

## Niederschwellig erreichbare Anlaufstelle hilft

Unter dem Dach der «Salome Brunner-Stiftung» vereinen sich die Sprachheilschulen Wabern, Biel-Seeland und Langenthal sowie die Heilpädagogische Schule Wabern. Jürg Jakob, Direktor der Stiftung, zeigte anhand der Entstehungsgeschichte der «Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung» unter anderem, dass es alle Lehr- und therapeutischen Fachpersonen bereits entlastet, wenn eine niederschwellig erreichbare Anlaufstelle eingerichtet ist. Bei der Stiftung sind an den drei Standorten Wabern insgesamt drei Frauen und ein Mann präsent, die über vertieftes Wissen verfügen. Das nehme bei den übrigen Angestellten viel Druck weg, hielt Jürg Jakob fest. Da jeder Einzelne so selten überhaupt einmal betroffen sei, wäre es sehr aufwändig, wenn alle permanent auf dem aktuellen Stand sein müssten.

Die Verantwortlichen der Anlaufstelle haben nicht nur die Aufgabe, Meldungen entgegenzunehmen und Sofortmassnahmen zum Schutz des möglichen Opfers einzuleiten. Sich selbst weiterbilden gehört ebenso zu ihrem Pflichtenheft wie Kommunikationsmassnahmen ergreifen: Die Fachleute initiieren thematische Inputs sowohl für Mitarbeitende als auch für die Kinder und Jugendlichen. Und sie führen neue Mitarbeitende ein.

Jürg Jakob bezeichnete es als «besondere Herausforderung», immer aktuell zu bleiben und die Kompetenz in der Organisation zu erhalten. Wichtig ist dabei aus seiner Sicht neben der internen Anlaufstelle und einem

standardisierten und eingeübten Vorgehen eine sorgfältige Personalselektion. Wer von der Stiftung angestellt wird, erklärt, dass er oder sie keine pädophilen Neigungen hat und bis anhin nie das Ziel von strafrechtlichen oder disziplinarischen Verfahren wegen sexueller oder ähnlicher Vergehen war. Ausserdem akzeptieren neue Mitarbeitende eine Reihe von Betreuungsgrundsätzen: Kinder sollen aufgeklärt sein, wissen, was mit ihrem Körper geschieht und eine gesunde Einstellung dazu haben. Sie sollen wissen, was erlaubt und was verboten ist. Sie sollen einen Wortschatz haben, um darüber reden zu können, und sie sollen Stopp sagen können. Ausserdem habe die Stiftung ihre Innenarchitektur angepasst: Büros und Gruppenräume sind heller und besser einsehbar durch mehr Glaswände, dunkle Ecken werden ausgeleuchtet.



Jürg Jakob, Direktor der Salome Brunner-Stiftung

Praktisch alle diese Massnahmen sind in der «Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen» festgehalten. Diese wurde Ende 2011 in Bern vorgestellt. Zwölf Verbände, Organisationen und Institutionen fordern darin eine Null-Toleranz-Politik, unter anderem Avenir Social und Socialbern. Den Anstoss, die Charta auszuarbeiten, gab der bisher grösste Missbrauchsfall der Schweiz, der Anfang 2011 bekannt wurde: Der Sozialtherapeut H.S. soll während fast 30 Jahren in der Schweiz und in Deutschland mehr als 120 Menschen mit Behinderung missbraucht haben.

### Der Bündner Standard

Mit der Charta als Grundlage wurde im Kanton Graubünden weitergearbeitet. In einem zweijährigen Prozess entstand unter der Federführung des Bündner Spital- und Heimverbandes der «Bündner Standard». Dieser



Martin Bässler, Leiter pädagogische Angebote der Stiftung «Gott hilft»

solle das in der Charta geforderte gemeinsame Hinschauen konkretisieren, sagte Martin Bässler von der Stiftung «Gott hilft» an der Impulsveranstaltung. Der Standard sei ein Hilfsmittel, um Vorfälle zu erfassen und darüber zu sprechen. Mitarbeitende würden für Grenzverletzungen sensibilisiert, Klientinnen und Klienten besser geschützt. Zudem sei der Beschwerdeweg geklärt und Trägerschaft und Aufsichtsbehörden würden transparent informiert.

Für Martin Bässler sind im Umgang mit Grenzverletzungen – der im Bündner Standard nicht auf sexuellen Missbrauch allein reduziert sei – vier Dimensionen gleichermassen wichtig: die Information/Kommunikation, die Struktur, die Fachlichkeit und Haltungen. Ausserdem trage jede Ebene Verantwortung, von den Mitarbeitenden «an der Front» übers Team, die Institution, die Trägerschaft und den Verband bis hin zur Aufsicht.

Da nicht jede ausgetragene Meinungsverschiedenheit eine Grenzverletzung ist, enthält der Standard als erstes Element ein Einstufungsraster. Martin Bässler bezeichnete die Einstufung eines Vorfalls in die vier Stufen von alltäglicher Situation bis zur massiven Grenzverletzung als «grösstes Spannungsfeld». Und die Erfahrung habe gezeigt, dass die Einstufung selbst manchmal weniger wichtig ist als der Prozess des Darüberredens. Die weiteren Elemente des Bündner Standards sind ein Erfassungsformular, eine Checkliste bei grenzverletzendem Verhalten, ein Rechenschaftsbericht und eine Ombudsstelle; letztere müsse üblicherweise kantonale installiert werden.

Martin Bässler betonte, dass jede einzelne Institution die Sammlung von Instrumenten und Empfehlungen den eigenen Verhältnissen anpassen müsse. Erfolge dies, zögen viele einen Nutzen daraus: Kinder und Jugendliche hätten unter anderem ein Instrument, um Grenzverletzungen zu melden. Eltern wüssten, dass hingeschaut wird. Mitarbeitenden garantiere der Standard, dass sie in schwierigen Situationen nicht alleine gelassen werden. Institutionen hätten Klarheit im Vorgehen bei Vorkommnissen. Und: «In Graubünden sprechen die Institutionen dank dem Standard untereinander die gleiche Sprache.» Trotz allem aber hat der «Bündner

Standard» auch Grenzen, hielt Martin Bässler fest: «Wenn jemand über kriminelle Energie verfügt, können wir auch mit hinschauender Achtsamkeit nicht alles verhindern.» Ausserdem gebe es im Umgang mit Menschen keine Rezepte, und Konzepte und Formulare machten aus «schlechten» Fachkräften nicht einfach gute.

### Jede Institution muss Prozess durchleben

Ruth Bieri von der Erziehungsdirektion des Kantons Bern schliesslich präsentierte die Entstehung des neuen Merkblattes zur Prävention von sexuellem Missbrauch in der Schulsozialarbeit, das per Ende Schuljahr 2014 erscheinen soll. In der Plenumsdiskussion zeigte sich die Dringlichkeit des Themas in den vielen Fragen und konkreten Anliegen der Vertreterinnen und Vertreter aus Schulleitungen und Schulsozialarbeit. Klar wurde dabei auch, dass die Übersetzungsarbeit aus den gezeigten sozialpädagogischen Beispielen in das Berufsfeld Schulsozialarbeit noch geleistet werden muss. Die Prozesse müssen überall geführt werden – das sei zwar aufwändig, aber notwendig, hielt eine Teilnehmerin fest. Denn «hochpräventiv» wirkten schliesslich die Prozesse und nicht die Dokumente. ●

Die Präsentationen der Referierenden und weitere Bilder der Veranstaltung finden Sie auf unserer Website unter [soziale-arbeit.bfh.ch/missbrauch](http://soziale-arbeit.bfh.ch/missbrauch).

### Beratung und Unterstützung

Bei den folgenden Personen und Institutionen finden Interessierte weitere Beratung und Unterstützung:

Für Schulleitungen: Priska Hellmüller, Bereichsleiterin Kader- und Systementwicklung PH Bern, Telefon +41 31 309 27 32, [priska.hellmueller@phbern.ch](mailto:priska.hellmueller@phbern.ch)

Für Verantwortliche aus Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen: Daniel Iseli, Dozent BFH, Telefon +41 31 848 36 64, [daniel.iseli@bfh.ch](mailto:daniel.iseli@bfh.ch)

#### Fachstellen:

- Limita, Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung, Zürich
- Fachstelle mira, Prävention sexueller Ausbeutung im Freizeitbereich, Zürich
- Lantana, Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt, Bern
- Beratungsstelle Opferhilfe, Bern
- Berner Gesundheit, Angebote in der Sexualpädagogik, Bern
- Präventionsparcours «Mein Körper gehört mir»

Informationen zu den vorgestellten Instrumenten sind unter [www.charta-praevention.ch](http://www.charta-praevention.ch) bzw. unter [www.buendner-standard.ch](http://www.buendner-standard.ch) zu finden.

# Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
<b>Kurse zum Thema Kindes- und Erwachsenenschutz</b>		
Neues Erwachsenenschutzrecht – Eigene Vorsorge und Massnahmen von Gesetzes wegen	20./21. Mai 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-EKS-8
Kindes- und Erwachsenenschutz: Basiswissen für die Soziale Arbeit <b>[neu]</b>	12./13. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-14
Kindes- und Erwachsenenschutz: Berichterstattung in der Mandatsführung <b>[neu]</b>	17. und 24. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-11
Ambulante, teilstationäre und stationäre Massnahmen im Kinderschutz <b>[neu]</b>	25./26./27. Juni 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-KES-4
Feststellung der Vaterschaft und Unterhaltsregelung	9./10. September 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-REC-12
Kindeswohl – Kindeswohlgefährdung – Kinderschutz	15./16./17. Oktober 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-8
Zivilrechtlicher Kinderschutz – Massnahmen und Verfahren <b>[neu]</b>	11./12. November 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-9
Neues Erwachsenenschutzrecht – Massschneidung <b>[neu]</b>	18./19. November 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-KES-6
Neues Erwachsenenschutzrecht – Fürsorgerische Unterbringung <b>[neu]</b>	15./16. Dezember 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-KES-7
Fachkurs Koordinatorin/Koordinator im Familienrat – Family Group Conference	Dezember 2014 bis September 2015	K-KES-15
Auftrags- und ressourcenorientierter Kinderschutz <b>[neu]</b>	11./12./13. Februar 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-10
Kinder anhören und beteiligen	19./20./21. Mai 2015, 8.45 – 17.15 Uhr	K-EKS-2
<b>Kurse zum Thema Schulsozialarbeit</b>		
Beziehungen – Liebe – Sexualität: Schulische Sexualpädagogik für Jugendliche	11. Juni 2014, 8.45–17.15 Uhr	K-SSA-3
Einführung in die Schulsozialarbeit	August bis November 2014, 8.45 – 17.15 Uhr	K-SPE-16
Prozessgestaltung von Familienberatung in der Schulsozialarbeit	nächste Durchführung 2015	K-SSA-1
<b>Kurse zum Thema Täterarbeit</b>		
Fachkurs I: Grenzverletzendes Verhalten und Gewalt – Entstehung, Erscheinungsformen und Diagnostik	März bis Juni 2015	K-TA-1
Fachkurs II: Täterarbeit – Behandlungs- und Interventionsmethoden in Pädagogik und Therapie	September 2014 bis Januar 2015	K-TA-2
<b>Impulsveranstaltung</b>		
Einführung von Schulsozialarbeit in Gemeinde und Region	28. August 2014, 13.45 – 17.15 Uhr	T-SPE-1
<b>Certificate of Advanced Studies (CAS)</b>		
CAS Kinderschutz	September 2014 bis August 2015	C-KIS-1
CAS Mandatsführung im Kindes- und Erwachsenenschutz	Januar bis November 2015	C-KES-1
CAS Täterarbeit – Grundlagen	März 2015 bis Januar 2016	C-OHT-1
CAS Täterarbeit – Aggression und Gewalt	auf Anfrage	C-OHT-4

soziale-arbeit.bfh.ch

## Aktuelles

### Weiterbildung

#### Fachkurs Koordinatorin/Koordinator im Familienrat – Family Group Conference

Der Fachbereich Soziale Arbeit und das Institut Alter bieten in Zusammenarbeit mit dem Familiensupport Bern West ab Dezember 2014 erstmals in der Schweiz einen Fachkurs zur Koordinatorin/zum Koordinator im Familienrat an. Der Familienrat (family group conference) ist ein in Neuseeland entwickeltes Interventionsverfahren, bei dem ein weit gefasstes Netz von Personen aus dem sozialen Umfeld von Betroffenen in die Hilfeplanung miteinbezogen wird. Diese Methode gewährleistet, dass Lösungsansätze von allen direkt und indirekt Betroffenen mitgestaltet und akzeptiert werden. Der Familienrat findet beispielsweise im zivil- und strafrechtlichen Kinderschutz, in der Arbeit mit Menschen mit Pflege-, Betreuungs- oder Unterstützungsbedarf und in Schulen Anwendung. In mehreren Ländern Europas ist die Methode Familienrat gesetzlich verankert und aus sozialraumorientierten Versorgungssystemen nicht mehr wegzudenken. In der Schweiz gewann das Verfahren in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung.

Der Fachkurs ermöglicht, die Methode in der praktischen Arbeit anzuwenden und qualifiziert Sie zur Koordinatorin bzw. zum Koordinator im Familienrat.

Sie interessieren sich für die Methode des Familienrats und möchten zu den Pionierinnen und Pionieren in diesem Bereich gehören?

Besuchen Sie unsere Website:

[soziale-arbeit.bfh.ch](http://soziale-arbeit.bfh.ch)

Web-Code: K-KES-15

### Forschung



#### Evaluation des Projekts «Keine Daheimnisse – Erhebe deine Stimme gegen Körperstrafen und hole Hilfe!»

Der Schweizerische Kinderschuttfonds hat den Fachbereich Soziale Arbeit mit der Evaluation des Projekts «Keine Daheimnisse» beauftragt. Dieses Projekt will Kinder und Jugendliche befähigen, gegen erzieherische Gewalt einzustehen und wenn nötig Hilfe zu suchen. In halbtägigen Workshops setzen sie sich unter Anleitung von externen Fachpersonen mit dem Thema Körperstrafen («Daheim-Geheimnisse») auseinander. Anschliessend führen die Kinder und Jugendlichen Interviews mit verschiedenen Personen durch und entwickeln einen Slogan und ein Bild zum Thema. Diese werden zusammen mit Hintergrundinformationen und Hinweisen auf lokale Beratungsstellen auf einen Flyer oder Give-Aways gedruckt und breit verteilt. An einer Abschlussveranstaltung wird das erarbeitete Material gezeigt und über das Thema informiert.

Im Rahmen der Evaluation durch die BFH werden die beteiligten Kinder und Jugendlichen an acht Standorten vor und nach der Projektdurchführung schriftlich befragt. Weiter werden mit ihnen Gruppendiskussionen, und mit den lokalen Projektverantwortlichen Interviews durchgeführt. Damit soll aufgezeigt werden, wie die Projekte lokal umgesetzt werden und welche Wirkungen sie erzielen.



# 65 Jahre AHV: Kreative Ideen für die Zukunft des Sozialwerks

Wird es die AHV noch geben, wenn ich ins Rentenalter komme? Um diese und ähnliche Fragen haben sich mehrere Zukunftswerkstätten gedreht, die Ende 2013 an der BFH durchgeführt wurden. Antworten suchten Vertreterinnen und Vertreter aus der Bevölkerung von 25 bis 82 Jahren, zahlreiche Anregungen für die zukünftige Gestaltung der AHV waren das Resultat. Im Rahmen eines Festaktes im Dezember 2013 wurden die Ideen der Öffentlichkeit vorgestellt und mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft diskutiert.



Prof. Dr. Matthias Riedel  
Dozent  
Institut Alter  
matthias.riedel@bfh.ch



Dominic Hurni  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Institut Unternehmensentwicklung  
dominic.hurni@bfh.ch



Murielle Drack  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Hochschule der Künste Bern  
murielle.drack@bfh.ch

Wie ist das Stimmungsbild der Bevölkerung zur Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) im 65. Jahr ihres Bestehens? Anlässlich des AHV-Jubiläums hat die eidgenössische Ausgleichskasse (EAK) die BFH, vertreten durch die Institute Alter und Unternehmensentwicklung sowie den Fachbereich Soziale Arbeit, mit der Durchführung von so genannten Zukunftswerkstätten beauftragt. Bei dieser Methode werden Personen angeregt, mit neuen Ideen Lösungen für gesellschaftliche Probleme zu entwickeln. Um ein breites Meinungsbild aus der Bevölkerung zu erhalten, wurde dabei auf eine möglichst heterogene Teilnehmerschaft geachtet. So waren Studierende aus den Fachrichtungen Wirtschaft, Gerontologie und Soziale Arbeit der BFH anwesend, Berufstätige im mittleren Alter, Personen die kurz vor oder kurz nach der Pension stehen und Personen, die bereits langfristig pensioniert sind. In allen Altersgruppen wa-

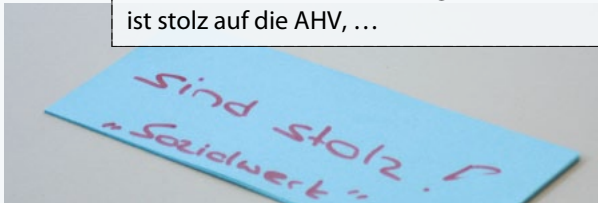
ren zudem Personen mit Migrationshintergrund vertreten. Die Zukunftswerkstätten wurden in Form von zwei parallel arbeitenden Gruppen durchgeführt. Diese trafen sich an mehreren inhaltlich aufeinander aufbauenden Halbtagen und diskutierten in moderierten Workshops über die AHV. Während der Workshops sind die verschiedenen Meinungen dokumentiert und aufgezeichnet worden. Die Einzelaussagen wurden konsolidiert und ausgewertet. Die Auswertungen wiederum wurden verdichtet und aufbereitet zum nachfolgend skizzierten Stimmungsbild zur AHV heute und zu Anregungen für die AHV von morgen.

## Stimmungsbild zur AHV heute

Das Stimmungsbild in der Bevölkerung lässt sich in den folgenden zwei Thesen zusammenfassen:

Abbildung 1: These 1 als Ergebnis der Zukunftswerkstätten

**Die Mehrheit der Bevölkerung ist stolz auf die AHV, ...**



### Warum stolz?

Im Vergleich zu den Problemen mit der Altersabsicherung in anderen Ländern

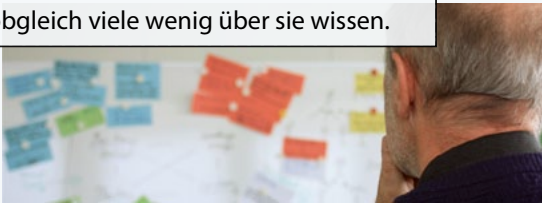
AHV ist «typisch für die Schweiz»  
Als Wahrzeichen für den gesell. Zusammenhalt;  
die Solidarität von jung zu alt, reich zu arm

Bei Älteren: Stolz auf das selbst und in der Gesellschaft Erarbeitete

Gibt Würde auch im Alter, weil: selbsterworbener Anspruch, nicht «Almosen»  
(wie z.B. bei Ergänzungsleistungen [EL])

Verlässlichkeit der AHV: Bisher Rente immer sicher, verlässlicher als Pensionskassen-Renten

**... obgleich viele wenig über sie wissen.**



### Wo fehlt das Wissen?

Was sind die 3 Säulen der Altersabsicherung?  
AHV und Pensionskassen werden verwechselt

Wer zahlt AHV-Beiträge und welche Leistungen sind zu erwarten? Rentenhöhe wird vielfach überschätzt!  
Bedeutung von Lücken bei den Beitragsjahren wird unterschätzt

Wie erhalte ich AHV-Rente? Auf Antrag, nicht automatisch

Was, wenn die Rente nicht ausreicht?  
Unkenntnis zu EL oder Hilflosenentschädigung


Wie funktioniert die AHV-Finanzierung? Unkenntnis zu Umlageverfahren und Leistungen des Bundes (z.B. aus MwSt.)

Warum das Wissen fehlt?

- Bei Jüngeren, weil das Thema Rente noch weit weg erscheint; das Image der AHV «verstaubt» wirkt
- Allgemein bei allen, weil die AHV als selbstverständlich wahrgenommen wird

Abbildung 2: These 2 als Ergebnis der Zukunftswerkstätten

**Für die Mehrheit der Bevölkerung ist die AHV selbstverständlich, ...**



### Warum wird die AHV als selbstverständlich wahrgenommen?

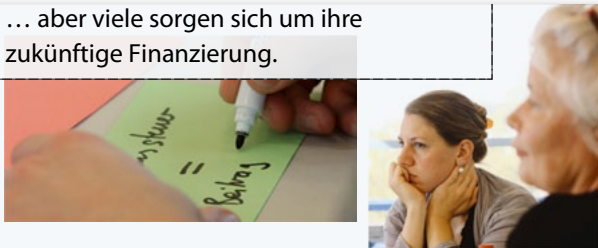
Weil der Zweck der Altersabsicherung als Netz gegen Altersarmut von allen grundsätzlich mitgetragen wird

Gerade für die Jüngeren gab es die AHV schon «immer»; deshalb nicht weiter hinterfragt

Weil die AHV obligatorisch ist und der Beitrag automatisch abgeführt wird

Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und Frieden, weil jeder Beiträge zahlt und Leistungen erhält

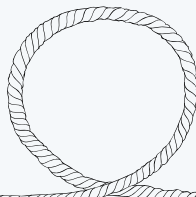
**... aber viele sorgen sich um ihre zukünftige Finanzierung.**



### Warum bereitet die zukünftige Finanzierung Sorgen?

Widersprüchliche Medien-Informationen zum Reformbedarf der AHV wecken Verunsicherung

Die Notwendigkeit zukünftiger Anpassungen ist dabei für die Bevölkerung – nicht zuletzt aufgrund des geringen Wissens zur AHV – schwer einschätzbar



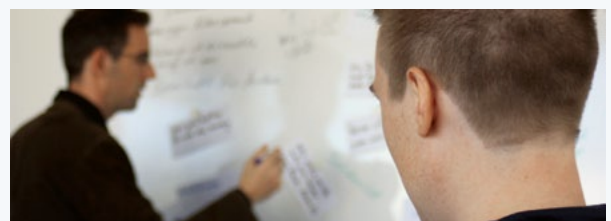
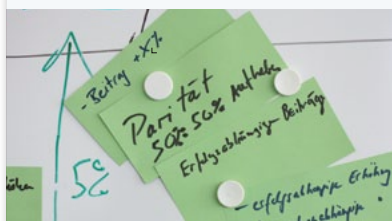
### Tragende Werte für die künftige Gestaltung der AHV

Aufbauend auf der Einschätzung zur heutigen gesellschaftlichen Bewertung der AHV haben die Teilnehmenden der Zukunftswerkstätten in einem zweiten Schritt den Blick in die Zukunft gewagt. In den sehr angeregten Diskussionen kristallisierte sich dabei ein Set von tragenden Werten heraus, die auch bei künftigen Anpassungen des AHV-Systems erhalten oder sogar noch verstärkt werden sollen:

- Wissen als Entscheidungsgrundlage: Wer über zukünftige AHV-Anpassungen mitentscheiden will, braucht eine ausreichende Wissensbasis. Deshalb soll bereits in der Schule oder Lehre die Information zur AHV ausgebaut werden.
- Gleichbehandlung: Der Gedanke gesellschaftlicher Solidarität ist eine zentrale Basis der AHV und darf nicht gefährdet werden. Deshalb gilt es, die Gleichbehandlung innerhalb des AHV-Systems zu erhalten: gleiche Beiträge für Arbeitgebende und Arbeitnehmende, gleiche Lohnprozentabzüge für alle Versicherten und gleiche Beträge für alle Branchen, Unternehmensgrößen etc.

- Gerechtigkeit: Nicht jede Form von Gleichbehandlung wird als gerecht wahrgenommen. Deshalb müssen zukünftige Anpassungen des AHV-Systems die drei als zentral empfundenen Dimensionen von Gerechtigkeit mitberücksichtigen: soziale Gerechtigkeit (z.B. in Form des Ausgleiches zwischen gering und besser verdienenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), Generationengerechtigkeit (gewährleistet durch das Umlagefinanzierungsverfahren) und Geschlechtergerechtigkeit (zu verbessern durch Angleichung der Altersgrenzen von Männern und Frauen und evtl. eine Angleichung der Witwen- bzw. Witwer-Regelung).
- Evolution statt Revolution: Die AHV (inkl. der Ergänzungsleistungen) wird als bewährtes Modell wahrgenommen, das fortentwicklungsfähig ist. Deshalb besteht bei vielen Skepsis gegenüber grundlegenden Umgestaltungen des Sozialversicherungssystems, wie sie z.B. beim so genannten Grundeinkommensmodell vorgesehen sind.

Abbildung 3: In den Zukunftswerkstätten diskutierte Ideen für die zukünftige Finanzierung der AHV



## Stellschrauben des AHV-Systems

### Anzahl Beitragszahlerinnen und -zahler:

- ▶ Frühere und/oder längere Beitragspflicht
- ▶ Zuzug von gut ausgebildeten ausländischen Arbeitnehmenden fördern
- ▶ Familienpolitik für höhere Geburtenrate
- ▶ AHV-Beitrag bei Freiwilligenarbeit von Seite der Organisationen einführen

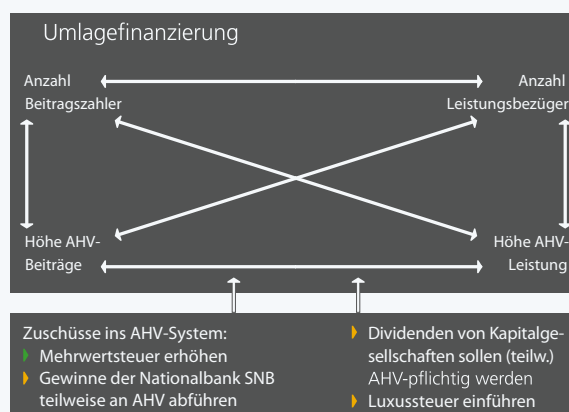
### Höhe AHV-Beiträge:

- ▶ Temporäre Beitragserhöhung analog Arbeitslosenversicherung (ALV)
- ▶ Parität der Beiträge von Arbeitgeber/-nehmern aufheben
- ▶ Branchenabhängige Beitragshöhe
- ▶ Mit dem Alter steigende Beiträge

### Legende:

Ergebnisse der Workshops-Diskussion

▶ mehrheitlich befürwortet / ▶ kontrovers diskutiert / ▶ mehrheitlich abgelehnt



### Anzahl Leistungsbezügerinnen und -bezüger:

- ▶ Flexibilisierung des Rentenalters, wobei der Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmende sensibilisiert werden muss
- ▶ Vermögensabhängige Bezugsberechtigung
- ▶ Rentenaufschub ohne Bonus

### Höhe AHV-Leistung:

- ▶ Altersrente soll unverändert bleiben
- ▶ Wenn Leistungen gekürzt werden müssen, dann mit EL Ausgleich schaffen
- ▶ Rentenhöhe im Alter schrittweise reduzieren, weil der persönliche Finanzbedarf sinkt
- ▶ Vermögensabhängige Altersrente ermittelt durch das Steueramt
- ▶ Bei Auslandsrenten: Die Leistungshöhe an örtliche Lebenshaltungskosten anpassen
- ▶ Überlegung, ob Witwen-/Witwer-Renten gesenkt werden könnten

### Die AHV-Finanzierung in Zukunft

Auch das komplexe Thema der zukünftigen AHV-Finanzierung wurde in den Zukunftswerkstätten nicht aussen vor gelassen. Als Orientierungs- und Strukturierungshilfe für die Workshop-Diskussion diente ein Wirkungsmodell (vgl. Abbildung 3), welches aus fünf Einflussgrössen, Stellschrauben genannt, besteht: Erstens die Anzahl der Beitragszahler, zweitens die Höhe der AHV-Beiträge, drittens die Anzahl der Leistungsbezüger, viertens die Höhe der AHV-Leistung und fünftens die externen Zuschüsse ins AHV-System (z.B. aus der Mehrwertsteuer). Die Anpassung an einer Stellschraube hat jeweils Auswirkungen auf das ganze System, was im Modell durch Pfeile dargestellt wird. Die Abbildung auf Seite 48 zeigt das Wirkungsmodell und die eingehender diskutierten Ideen für mögliche zukünftige Anpassungen des AHV-Systems. Wie bereits die Anzahl der Nennungen zeigt, wurde die vierte Stellschraube, die Höhe der AHV-Leistung, in den Workshops besonders intensiv diskutiert. Dabei herrschte durchweg Einigkeit darüber, dass die Altersrente im Grundsatz unangetastet bleiben soll (unstrittige Punkte sind im Modell grün markiert). Durchaus kontrovers diskutiert (gelb markiert) wurden aber Einschränkungen für Teilgruppen, z.B. im Ausland lebende Leistungsbeziehende oder besonders vermögende Personen. Bei der ersten und zweiten Stellschraube (Anzahl der Beitragszahlerinnen und -zahler und Höhe der AHV-Beiträge) gab es zudem zwei Vorschläge, die einhellige Ablehnung fanden (im Modell rot markiert).

Die in den Zukunftswerkstätten gesammelten Resultate wurden in einer animierten und mit zahlreichen Tonausschnitten aus den Workshops unterlegten 15-minütigen Ergebnispräsentation zusammengefasst. Im Dezember 2013 wurde die Ergebnispräsentation im Rahmen eines Festaktes an der BFH vorgestellt und anschliessend auf einem Podium mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, u.a. mit FDP-Ständerätin Christine Egerszegi-Obrist und Jürg Brechbühl, Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen, diskutiert. Die Festrede hielt Regierungsrätin Barbara Egger-Jenzer. Mittlerweile sind die Festschrift, wie auch die Ergebnispräsentation auf der Jubiläumswebsite der AHV aufgeschaltet, um diese dauerhaft einem breiten Publikum zugänglich zu machen (vgl. Kasten). ●

Weitere Informationen zu den durchgeführten Zukunftswerkstätten, die Ergebnispräsentation sowie die Festschrift zur Jubiläumsfeier vom 4. Dezember 2013 finden Sie unter [www.entwicklung-ahv.ch](http://www.entwicklung-ahv.ch) > AHV morgen



# Demenz und Sehbeeinträchtigungen Eine fatale Kombination



Prof. Dr. Stefanie Becker  
Leiterin Institut Alter  
stefanie.becker@bfh.ch



Prof. Dr. Regula Blaser  
Dozentin  
regula.blaser@bfh.ch

Ob jemand demenziell erkrankt ist oder aber einfach schlecht sieht, ist häufig wegen des sehr ähnlichen Verhaltens der Betroffenen nicht sofort erkennbar. Dies führt zu Fehldiagnosen mit fatalen Folgen. Das Institut Alter hat für den Schweizerischen Zentralverein für das Blindenwesen (SZB) eine Expertise zur aktuellen Praxis in Diagnostik und Behandlung erarbeitet.

An einer Sehbeeinträchtigung leiden 8,9% der 60- bis 79-Jährigen, bei den über 80-Jährigen sind es 20,5%. Von Demenzerkrankungen betroffen sind 1% der 60- bis 64-Jährigen und bis zu 35% der über 90-Jährigen. Die Zahlen zeigen es: Mit dem Alter werden steigt das Risiko, an einer Sehbeeinträchtigung oder an Demenz zu erkranken – oder an beidem zugleich. Das hat fatale Auswirkungen sowohl auf die Möglichkeiten einer korrekten Diagnose als auch auf die angemessene Versorgung der Betroffenen.

Die ersten Schritte zur Abklärung von Beschwerden erfolgen am häufigsten bei der Hausärztin oder beim Hausarzt, wie das Konsensuspapier für Diagnostik und Betreuung von Menschen mit Demenz in der Schweiz (vgl. Monsch et al. 2008) festhält. Die Wichtigkeit einer begleitenden differenzierten Diagnostik der Sehfähigkeit wird dabei nicht explizit erwähnt, sondern lediglich unter dem allgemeinen Begriff der «klinischen Untersuchung» subsummiert. Soll ein Demenzverdacht differenzierter untersucht werden, empfiehlt das Konsensuspapier die Überweisung der Patienten an eine Memory Klinik. Diese Kliniken sind einem interdisziplinären Ansatz verpflichtet und setzen auch bildgebende Verfahren ein. Für die Diagnostik der Sehfähigkeit und allfälliger Augenerkrankungen bei Menschen mit einer Demenzerkrankung liegen (bisher) in der Literatur keine Empfehlungen vor.

## Wenige Überweisungen an Fachärzte für Sinnesdiagnostik

Die Befragung der BFH bei Experten zeigt, dass Fachpersonen für Demenz den Empfehlungen dieses Konsensuspapiers folgen. Die Hausärzte gaben an, Seh- und Hörfähigkeit im Rahmen einer Demenzdiagnostik nicht ausführlicher zu prüfen – obwohl sie sich der Auswirkungen einer verminderten Seh- oder Hörfähigkeit auf die Leistungen in den gängigen Demenzdiagnoseverfahren durchaus bewusst sind. Überweisungen an Fachärzte für die Sinnesdiagnostik sind selten. In den Memory Kliniken findet zwar eine differenzierte Abklärung der demenziellen Symptome, nicht aber der Sinnesleistungen statt. Hier verlassen sich die Diagnostiker mehrheitlich auf ihre klinische Einschätzung sowie auf Angaben der behandelten Person und deren Angehörigen. Bei einer klinisch relevanten Verminderung der Sehfähigkeit wird diese auf nicht standardisierte Weise in der Durchführung und Interpretation der Demenzdiagnostik berücksichtigt, wie die Antwort einer Fachperson verdeutlicht:

«(...)Wenn wir jetzt keinen visuellen Gedächtnistest machen, weil jemand sehr schlecht sieht, dann fehlt halt einfach diese Angabe im Profil. Wir können aber trotzdem einen verbalen Gedächtnistest machen, indem den Leuten zum Beispiel eine Wortliste vorgelesen wird über mehrere Lerndurchgänge. Doch am Schluss ist es sowieso eine Interpretation vom ganzen Profil und je nachdem fehlen dann halt gewisse Bereiche.»

Die Augendiagnostik beschreiben die befragten Fachpersonen als einen sehr technischen Vorgang, der durch eine Demenzerkrankung nicht wesentlich beeinflusst werde.





«(...) Ich als Augenarzt habe den Vorteil, ich sehe alles: Ich kann auf das Auge schauen, ich kann auch die Pupillen erweitern und in das Auge schauen. Also ich sehe eigentlich alles, auch wenn der Patient mir gar nicht viel sagen kann (...).» Wenn es dann aber darum geht, mit einer demenzkranken Person über eine diagnostizierte Sehbeeinträchtigung und mögliche Hilfen zu sprechen, dann sehen sie sich sehr wohl mit Problemen konfrontiert. Sie schätzen auch die Möglichkeiten einer Demenzdiagnose für eine sehbeeinträchtigte Person als schwierig ein.

#### **Vermehrte Kooperation der Experten wäre schon bei der Diagnose notwendig**

Die Expertise der BFH zeigt also, dass eine angemessene Diagnostik eingeschränkt wird durch die Fokussierung der Experten auf das eigene Fachgebiet, auf die Demenz oder die Sehbeeinträchtigung. Hinzu kommen Schwierigkeiten durch Diagnoseverfahren, die auf intaktem Sehen (und Hören) bzw. auf funktionierenden geistigen Fähigkeiten beruhen. Als fatale Folge davon wird die kognitive Leistungsfähigkeit einer Person unterschätzt, obwohl sie bloss schlecht sieht. So wird oft vorschnell eine Demenzerkrankung diagnostiziert – und umgekehrt bleibt möglicherweise einer Person mit einer Demenzerkrankung der Zugang zu angemessenen Hilfsmitteln fürs Sehen verschlossen.

Die Nationale Demenzstrategie 2014 bis 2017 (BAG/GDK 2013: 5) fordert eine «konsequente Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse, die sich für demenzkranke Menschen aufgrund von Begleiterkrankungen oder Behinderungen ergeben». In diesem Sinne wäre für die Zukunft eine vermehrte Kooperation zwischen den Fachgebieten in der Diagnostik von demenziellen Symptomen und Sehbeeinträchtigungen notwendig.

#### **Selbständig und autonom bleiben im Alltag ist schwierig**

Ein Leitsymptom der Demenzerkrankung ist die verminderte Merkfähigkeit der Betroffenen. Diese macht es besonders anspruchsvoll, für Menschen mit einer zusätzlichen Sehbeeinträchtigung Hilfen und Hilfsmittel abzuklären, anzupassen und zu verwenden (vgl. Spring 2012). Zudem fallen vor allem in frühen Stadien einer Demenzerkrankung häufig verwendete, visuelle Strategien weg, welche die kognitiven Defizite kompensieren würden (z.B. Agenda führen, Merkzettel schreiben). Die Wahrung von Selbständigkeit und Autonomie im Alltag ist deshalb für Menschen mit einer Demenzerkrankung und einer Sehbeeinträchtigung besonders schwierig. Häufig erfolgt ein frühzeitiger Eintritt in eine Institution der Langzeitpflege, wobei weder eine Institution für Sehbeeinträchtigte noch für Demenzkranke die Bedürfnisse dieser besonderen Personengruppe angemessen abdecken kann (vgl. Widmann 2010).

Die befragten Expertinnen und Experten hielten fest, dass jede Person, die eine Demenzerkrankung und eine Sehbeeinträchtigung habe, sehr individuell in Bezug auf Behandlung und Rehabilitation beurteilt werden müsse. So entwickeln sehbeeinträchtigte Personen, die im Alter an Demenz erkranken, häufig Strategien auf anderen Sinneskanälen, mit denen sie zumindest zu Beginn der Demenzerkrankung kognitive Defizite kompensieren können. Menschen mit Demenz, die später an einer Sehbeeinträchtigung leiden, müssen gemäss den Experten solche alternativen Strategien erst lernen, was aufgrund der kognitiven Defizite aber schwierig bis unmöglich sei. Grundsätzlich wird für Menschen mit Demenz und einer Sehbeeinträchtigung eine Stimulation der intakten Sinnesfunktionen und der erhaltenen Fähigkeiten als zentral erachtet.

«Was ganz schade ist, wenn Patienten kommen, die kognitiv beeinträchtigt sind und dazu noch schlecht hören – aber sie haben kein Hörgerät oder das Hörgerät ist nicht gut eingestellt. Oder sie kommen mit einer alten Brille, die überhaupt nicht mehr passt; da verliert man wahnsinnig viel. [...] Also, es soll einfach alles gemacht werden, was möglich ist, um die Sinnesfunktionen gut zu erhalten. Sensorische Stimulation ist auch ganz wichtig, gerade bei Demenzerkrankungen [...] sollte man vielleicht gerade jene Sinne stimulieren, die noch gut funktionieren; Geruchssinn, Tastsinn.»

Die Augenexperten betonen, wie schwierig es für die Betroffenen ist, bei einer Komorbidität beider Krankheitsbilder funktionierende Kompensationsstrategien zu entwickeln. In Bezug auf den Einsatz von Hilfsmitteln sind sie kritischer als die Demenzexperten. Grundsätzlich stehe eine breite Palette an Hilfsmitteln für Sehbeeinträchtigte zur Verfügung. Bei Menschen, die zusätzlich an einer Demenzerkrankung leiden, müsse diese Palette nicht ausgeschöpft werden, weil der korrekte Umgang mit den Hilfsmitteln nicht mehr erlernt werden könne. In Bezug auf die Möglichkeiten der Betreuung in der Langzeitpflege würden Sehbeeinträchtigungen nur unzureichend beachtet und der Fokus liege einseitig auf der meist prominenteren Demenzerkrankung.

### Ganzheitlicher Blick und interdisziplinäre Versorgung fehlen

Die Möglichkeiten und Grenzen in der Behandlung und Rehabilitation von Menschen mit Demenz und Sehbeeinträchtigungen sind den jeweiligen Experten zwar durchaus bewusst. Allerdings fehlen ein ganzheitlicher Blick und eine interdisziplinäre (Langzeit-)Versorgung weitgehend. In den letzten Jahren wurden zwar einige Institutionen gegründet, die sich spezifisch dieser Personengruppe annehmen (vgl. Navratil 2012, Widmann 2010). Im Hinblick auf die übergeordneten Zielsetzungen der Demenzstrategie jedoch müssen Fachpersonen bei der Diagnostik, aber auch in der Beratung, Betreuung und Versorgung älterer Menschen zukünftig deutlich mehr zusammenarbeiten. Nur so kann «Betreuung und Behandlung auf den Erhalt von Lebensqualität und Würde durch Wahrung der physischen und psychischen Integrität, Autonomie und sozialen Einbindung ausgerichtet» (BAG/GDK 2013: 5) werden. Für Lebensqualität im Alter ist somit inter- und transdisziplinäre Kooperation zukünftig ein Schlüsselfaktor. ●

#### Literatur:

- Bundesamt für Gesundheit & Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (2013): Nationale Demenzstrategie 2014–2017.
- Monsch, A. U et al. (2008): Konsensus zur Diagnostik und Betreuung von Demenzkranken in der Schweiz. Schweiz Med Forum, 8(8), 144–149.
- Navratil, D. (2012): Die Abteilung für Menschen mit Sehbehinderung. Panorama. Die Hauszeitschrift der Pflegezentren Witikon, Riesbach und Bombach, 27, 8–9.
- Spring, S. (2012): Sehbehinderung und Blindheit: Entwicklung in der Schweiz. Eine Publikation zur Frage «Wie viele sehbehinderte, blinde und hörsehbehinderte Menschen gibt es in der Schweiz?». St. Gallen, Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen SZB.
- Widmann, K. (2010): Dement und blind. Wie kann ich mich noch orientieren? Lebenswelt Heim, 45, 34–35.

### Die Expertise

Insgesamt hat die BFH 15 Experteninterviews zur Dokumentation der gängigen Praxis durchgeführt. Es wurden Expertinnen und Experten der Ophthalmologie (Augenärzte/Optiker/Low-Vision Experten), der Demenzdiagnostik (Geriatric/Gerontopsychiatrie/Geronto- und Neuropsychologie) sowie zwei Hausärzte/Heimärzte mit leitfadengestützten teilstandardisierten Interviews befragt. Der Projektbericht kann über den Schweizerischen Zentralverein für das Blindenwesen (SZB) bezogen werden (spring@szb.ch).

# Gerontologie für Pflege- und Sozialberufe



Prof. Dr. Stefanie Becker  
Leiterin Institut Alter  
stefanie.becker@bfh.ch

Die in der Altenhilfe zentralen Disziplinen der Pflege und Sozialen Arbeit weisen vielfältige Berührungspunkte in ihren Tätigkeitsfeldern mit älteren und hochaltrigen Menschen auf. Für die wachsende Schnittmenge der Disziplinen stellt die Gerontologie relevante Grundlagen bereit, die nun in einem interdisziplinären Lehrbuch aufgearbeitet worden sind.



Wenn Berufsbilder sich verändern, dann tun sie das nur allmählich und meist, weil die Anforderungen sich aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen verändert haben. Die Auswirkungen des demografischen Wandels und einer Gesellschaft des langen Lebens sind in fast allen gesellschaftlichen Bereichen spürbar. In vielen Arbeitsfeldern sind heute daher gerontologische Kenntnisse erforderlich, um mit dem Phänomen des Alters bzw. des Alterns angemessen und produktiv umzugehen. Das gilt für den Bereich der Bildung ebenso wie für

die Arbeitswelt, die Stadtentwicklung, die technologische Entwicklung und – insbesondere – für die Pflege und die Soziale Arbeit.

Die Gerontologie kann dabei als «Klammer», als verbindendes (wissenschaftliches) Element dienen, das als gemeinsame Basis zum Verständnis der Lebenssituationen alter und hochbetagter Menschen genutzt werden kann – und damit als Verständigungsmedium zwischen den Disziplinen.

## Herausforderungen und Chancen interdisziplinärer Kooperation

Die Aufgaben in relevanten Praxis- und Tätigkeitsfeldern von Pflege und Sozialer Arbeit mit und für ältere Menschen sind bereits heute vielfach im Schnittbereich beider Disziplinen zu finden. Für deren erfolgreiche Wahrnehmung und eine im Sinne der Klientinnen und Klienten optimale Betreuung und Versorgung ist somit entscheidend, dass die Professionen einerseits näher zusammenrücken, über den eigenen Tellerrand hinaus schauen und ein erweitertes Verständnis für andere Disziplinen entwickeln. Andererseits müssen sie spezialisiertes Wissen und Fachkompetenzen ausbilden, sich insbesondere an den Schnittstellen der Versorgung besser profilieren und in ihrem Zuständigkeitsbereich abgrenzen. Dieses Spannungsfeld birgt neben der Herausforderung auch die grosse Chance zur Verständigung der Disziplinen, welche die Kenntnis der Ansätze und Perspektiven der jeweils anderen Disziplin voraussetzt – zumindest im Ansatz. Das in diesem Frühjahr im Huber Verlag neu erscheinende Lehrbuch «Gerontologisches Fachwissen für Pflege- und Sozialberufe – eine interdisziplinäre Aufgabe» verfolgt das explizite Ziel, den Dialog der genannten Disziplinen zu fördern und einen innovativen Beitrag in der Lehre und Ausbildung zu leisten (vgl. Kasten Seite 56). Die Gerontologie als interdisziplinäre Wissenschaft wird hierfür als Leitwissenschaft und somit als Verständnisgrundlage beider Disziplinen genutzt. Beispielfhaft aufzuzeigen, wo dieser Brückenschlag sowohl für professionelle Helferinnen und Helfer als auch für ältere Menschen sinnvoll und notwendig ist, ist ein wesentliches Anliegen dieses Buches.

## Gerontologie als interdisziplinäre Wissenschaft

Es gibt einige zentrale Trends der demografischen Veränderungen, welche die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit und der Pflege mit älteren Menschen zunehmend prägen:

- Individualisierung: Die Lebensverläufe und -lagen im Alter sind heute weitaus weniger normativ und standardisiert.
- Singularisierung: Die veränderten Familienstrukturen und die alt gewordene Kriegsgeneration führen zu einer hohen Anzahl alleinstehender alter Menschen (vor allem Frauen).
- Multimorbidität: Mit steigendem Alter werden Mehrfacherkrankungen wahrscheinlicher und damit geeignete Versorgungs- und Unterstützungsangebote notwendig. Dazu zählen z. B. chronische Erkrankungen oder Demenz.
- Migration: Die Anzahl älterer Menschen mit Migrationshintergrund ist wachsend. Der Bedarf an spezifischen Angeboten, die kulturelle Eigenarten berücksichtigen, wird entsprechend zunehmen.

Allein diese Vielfalt der relevanten «Altersthemen» macht deutlich, dass die wissenschaftliche und praktische Beschäftigung mit Alters- und Alternsfragen nicht nur aus der Perspektive einer einzelnen Disziplin erfolgen kann. Gerontologie bezieht die verschiedenen «Lebenswissenschaften» auf das höhere und hohe Alter, versucht dabei die altersspezifischen Besonderheiten zu identifizieren und diese in Form von generalisierbaren Erklärungen Modellen, Theorien und Vorhersagen aufeinander zu beziehen und zu integrieren. Daraus entsteht jedoch nicht einfach eine additive Formation von disziplinspezifischen Ansätzen: Im Bezug aufeinander sind eigene gerontologische Theorien und Modelle entstanden, die für die diversen Lebenssituationen älterer und hochaltriger Menschen angemessen sind und somit einen spezifischen Gültigkeitsbereich haben. Für eine Gerontologie, die den einzelnen Menschen mit allen seinen Eigenschaften und Fähigkeiten – und nicht nur mit einzelnen Symptomen oder Pflegebedürftigkeit – in den Mittelpunkt stellt, ist Interdisziplinarität grundlegend. Gerontologie kann also nur im Bezug zu anderen Disziplinen verstanden werden und ist damit per se interdisziplinär.

## Alterspflege und Soziale Altersarbeit

Die heutige Pflege als Beruf hat ihre Wurzeln in der Gesundheitsversorgung und entwickelte sich parallel zur Ausdifferenzierung der ärztlichen Versorgung in den vergangenen 200 Jahren. Die Differenzierung in Alterspflege als Beruf ist relativ jung und entstand mit der zunehmenden Nutzung von Altenheimen als Wohnmöglichkeit im höheren Alter. Dort haben sich die Anforderungen an die Pflege in den vergangenen Jahrzehnten radikal geändert. Die Anzahl von Langzeitpflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten stieg im Rahmen des demografischen Wandels stark. In der gleichen Zeit wandelte sich das Pflegeverständnis von einer Objekt- zu einer Subjektorientierung im Hinblick auf den zu Pflegenden. Ein wesentlicher und zunehmend wichtiger Zweig der Pflege beschäftigt sich fast ausschliesslich mit der Pflege alter Menschen. Für diesen Bereich ist die Gerontologie als Bezugswissenschaft eine zentrale Grundlage, um komplexe Pflegesituationen multimorbider Hochbetagter und die wachsende Versorgungsnotwendigkeit von Menschen mit Demenz optimal zu verstehen.

Für den Bereich der Sozialen Arbeit wird die Beschäftigung mit gerontologischen Inhalten und Themen insgesamt immer relevanter, weil sich – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – auch fast alle anderen Handlungsfelder der Sozialen Arbeit mit den Anliegen älterer und alter Menschen verstärkt befassen müssen. Die gesetzlichen Grundlagen, aber auch die Ausweitung der Lebensphase Alter haben die Aufgaben der Sozialen Arbeit mit älteren und alten Menschen stark verändert und ihre Bandbreite seit Mitte der 90er-Jahre erheblich differenziert. Dabei geht es vor allem um die Rahmenbedingungen eines gelingenden und selbstbestimmten Alterns – auch bei zunehmender Hilfe- und Pflegebedürftigkeit – und um die Förderung sozialer Beziehungen und Netzwerke im Alter. Diese differenzierte Sichtweise auf Alter und Altern bietet viele neue Möglichkeiten einer Profilierung für neue berufliche Facetten innerhalb der Sozialen Arbeit.







### Interdisziplinäre Kooperation für mehr Effizienz und Lebensqualität

Vernetzte interdisziplinäre und teamübergreifende Zusammenarbeit über verschiedene Versorgungsbereiche hinweg wird sowohl in der Sozialen Arbeit wie auch in der Pflege immer bedeutender für eine optimale Betreuung und Versorgung alter und hochbetagter Menschen. Nur so können zukünftig personelle Ressourcen gezielter und effizienter eingesetzt, kann die Arbeit in den Überschneidungsbereichen koordiniert werden. Interdisziplinäre Kompetenzen bilden somit zukünftig ein Schlüsselement für die Erhaltung und Förderung von Lebensqualität im Alter, bieten ein Innovationsfeld für die Weiterentwicklung beider Berufsfelder und leisten einen wichtigen Beitrag in der Professionalisierungsdebatte.

Interdisziplinarität bedeutet aus theoretischer Sicht daher nicht nur die genaue Kenntnis und Addition der durch einzelne Fachdisziplinen separat betrachteten Analyse-Ebenen Körper, Geist oder Seele. Aus methodischer Sicht einer interdisziplinären Gerontologie bedeutet dies, die Person jeweils in den Mittelpunkt zu stellen und die individuell unterschiedlichen Entwicklungsverläufe und Wechselwirkungen von körperlicher, geistiger und spiritueller Ebene zu berücksichtigen, um eine evidenzbasierte und gleichzeitig individuell zugeschnittene, im Alltag der Person wirkende Intervention zu identifizieren.

Explizit ist es ein Anliegen des neuen Lehrbuches, Studierende der Studiengänge Pflege und Soziale Arbeit anzusprechen und sie in die Grundlagen und Herausforderungen der Gerontologie einzuführen. Praktiker, die sich mehr für wissenschaftlich gestützte Reflexion als für «how to do»-Texte interessieren, sind ebenfalls eine Zielgruppe. Und zwar auch deswegen, weil ein Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis am besten dann stattfindet, wenn die Wissenschaft die praktischen Herausforderung aufnimmt, die Praxis aber auch die entsprechende Diskussion mit verfolgt – und sich zu Wort meldet. In diesem Sinne geht es auch um einen kritischen Dialog. ●

### Lehrbuch für Studierende, Praktikerinnen und Praktiker

Das im Artikel erwähnte Lehrbuch «Gerontologisches Fachwissen für Pflege- und Sozialberufe», herausgegeben von Stefanie Becker und Hermann Brandenburg, erscheint im Frühjahr 2014 im Berner Huber Verlag. Weitere Autorinnen und Autoren sind u.a. Sabine Hahn (CH), Sabine Bartholomeyczik (D), Kornelia Kricheldorf (D), François Höpflinger (CH) und Franz Kolland (A).

#### Kerninhalte:

- Einführender Überblick zum Verständnis der Gerontologie
- «Klassische» und neue Alternstheorien
- Analyse der demografischen Situation und der Lebenslagen im Alter
- Ethische Herausforderungen und Leitbilder einer guten Arbeit mit alten Menschen
- «Schnittmenge» beider Berufsfelder aus der Expertensicht beider Disziplinen
- Interventionen und Methoden für die tägliche Praxis
- Möglichkeiten und Grenzen der Professionalisierung (kritische Reflexion)

# Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
<b>Kurse zum Thema Altern und Alter</b>		
Grundfragen der gerontologischen Ethik	21. Juni 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-A-44
Alter und Kultur	10./11. Juli 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-A-27
Wohnen im Alter	13. August 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-A-45
Politische und ethische Fragestellungen	14. August 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-A-32
Ethik in der Altersarbeit	15. August 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-A-46
Altern im 21. Jahrhundert	18./19. September 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-A-28
<b>Fachkurse</b>		
Lebensgestaltung in familiären Betreuungssituationen (Teil 2)	7 Tage, November 2014 bis Juni 2015	K-A-41
Support für Angehörige und Freiwillige in Betreuungssituationen (Teil 2)	9 Tage, Dezember 2014 bis Juli 2015	K-A-43
<b>Impulsveranstaltung</b>		
Die innere Erlebniswelt von Menschen mit Demenz	2. Juli 2014, 8.45–16.00 Uhr	T-A-2
<b>Öffentliche Vortragsreihe: Vielfalt des Alterns</b>		
Und so sind wir geblieben... Das vielfältige Altern von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz	8. Mai 2014, 16.45–18.15 Uhr	T-A-7
Ein Gläschen in Ehren... Alkohol- und Medikamentenmissbrauch im Alter	7. August 2014, 16.45–18.15 Uhr	T-A-8
Jeder ist Anders – Umgang mit Diversität in Langzeitinstitutionen	4. September 2014, 16.45–18.15 Uhr	T-A-9
Das Herz bleibt jung – Sexualität und Zärtlichkeit im Alter	2. Oktober 2014, 16.45–20.00 Uhr	T-A-10
«Behütet ins gemeinsame Boot» – Theaterferien für Demenzkranke und ihre Angehörigen	4. Dezember 2014, 16.45–18.15 Uhr	T-A-11
<b>Infoveranstaltungen</b>		
Infoveranstaltung Master-, Diploma- und Zertifikatsstudiengänge (in Bern)	25. August 2014, 18.15 Uhr	IW-A-7
Infoveranstaltung Master-, Diploma- und Zertifikatsstudiengänge (in Bern)	3. November 2014, 18.15 Uhr	IW-A-8
<b>Vorkurs für Studiengänge des Institut Alters</b>		
Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens für CAS, DAS und MAS im Institut Alter	26. Mai und 27. Juni 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-GER-47
<b>Certificate of Advanced Studies (CAS)</b>		
CAS Altern im gesellschaftlichen Kontext <b>[neu]</b>	Juni 2014 bis Januar 2015	C-A-4
CAS Altern – systemisch betrachtet	Oktober 2014 bis Mai 2015	C-A-3
CAS Pflegende und betreuende Angehörige und Freiwillige unterstützen	Oktober 2014 bis Oktober 2015	C-GER-1
CAS Demenz und Lebensgestaltung – Grundlagen und konzeptionelles Handeln	November 2014 bis November 2015	C-GER-3
CAS Gerontologie als praxisorientierte Wissenschaft	Januar bis September 2015	C-A-5
CAS Grundlagen Bewegungs-basierte Lebensgestaltung	April 2015 bis März 2016	C-GER-2
<b>Diploma of Advanced Studies (DAS)</b>		
DAS Angehörigen- und Freiwilligen-Support	Oktober 2014 bis Oktober 2016	D-GER-1
DAS Demenz und Lebensgestaltung	November 2014 bis November 2016	D-GER-3
DAS Bewegungs-basierte Lebensgestaltung	April 2015 bis April 2017	D-GER-2
<b>Master of Advanced Studies (MAS)</b>		
MAS Gerontologie – Altern: Lebensgestaltung 50+ <b>[neu in modularer Form]</b>	Einstiegsmöglichkeit mit jedem CAS	M-GER-1

alter.bfh.ch

# Aktuelles

## Öffentliche Vortragsreihe

### Vielfältiges Altern

Das Institut Alter organisiert 2014 zusammen mit dem Schweizerischen Roten Kreuz eine Vortragsreihe, die die Vielfalt des Älterwerdens in der Schweiz mit alltagsnahen Fragestellungen thematisiert. Wann wird das tägliche Glas Wein meiner Mutter zu einem ernstzunehmenden Suchtproblem? Welche Tücken birgt die Pensionierung für langjährige Partnerschaften? Was gibt es zur Sexualität im fortgeschrittenen Alter aus Sicht der Sexualmedizin zu sagen? Und was löst die Demenz-Erkrankung eines Angehörigen in einer Familie aus?

Mit solchen und anderen Fragen beschäftigt sich die Vortragsreihe «Vielfalt des Alterns», die aus Anlass des zweijährigen Bestehens des Instituts Alter am 6. März gestartet ist.

Die Vortragsabende sind offen für Interessierte aus Fachkreisen sowie für die Öffentlichkeit und bieten viel Raum für Fragen, Erfahrungsaustausch und Diskussionen.

### Nächste Themen und Daten

Und so sind wir geblieben... Das vielfältige Altern von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz  
Referentin: Hildegard Hungerbühler, lic. phil. Ethnologin, MAS Gerontologie  
8. Mai 2014, 16.45 Uhr

Ein Gläschen in Ehren... Alkohol- und Medikamentenmissbrauch im Alter  
Referent: Harald Klingemann, Dr. rer.pol. Dr. h.c.  
7. August 2014, 16.45 Uhr

Jeder ist anders – Umgang mit Diversität in Langzeitinstitutionen  
Referentin: Katharina Liewald, MAS Prävention und Gesundheitsförderung  
4. September 2014, 16.45 Uhr

Das Herz bleibt jung – Sexualität und Zärtlichkeit im Alter  
Referentin: Petra Stute, PD Dr. med.  
2. Oktober 2014, 16.45 Uhr  
Im Anschluss daran:  
18.15 – 20.00 Uhr «Wolke 9». Film von Andreas Dresde

«Behütet ins gemeinsame Boot» – Theaterferien für Demenzkranke und ihre Angehörigen. Film von Marianne Pletscher  
4. Dezember 2014, 16.45 Uhr

Weitere Informationen unter [alter.bfh.ch](http://alter.bfh.ch) >  
News vom 14. Februar 2014

## Forschung

### Männer in der Langzeitpflege

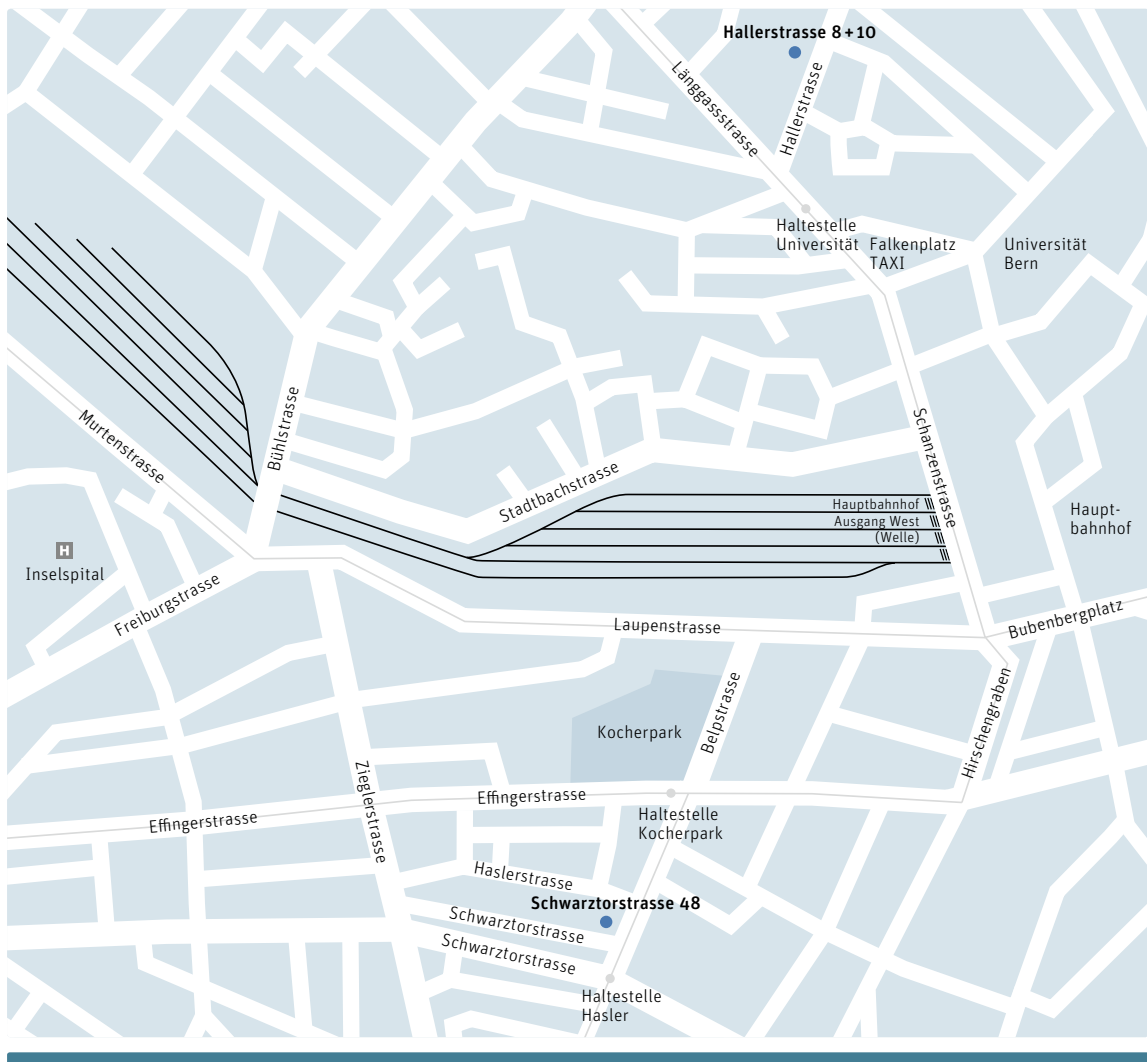
Am Institut Alter ist im Januar 2014 das Forschungsprojekt «Männer in der Langzeitpflege» gestartet. Dieses wird vom Bundesprogramm Chancengleichheit des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) gefördert. Dabei geht es einerseits um die Frage, ob Bewohnerinnen und Bewohner von Langzeitpflegeinstitutionen ihren Bedürfnissen entsprechend gepflegt werden und ob diesbezüglich Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Chancengleichheit ist aber auch bei den Pflegenden selbst ein Thema, denn einerseits sind männliche Pflegenden in der Minderzahl und andererseits Frauen in den Kaderpositionen und im Management klar untervertreten. Im Bereich der Pflegeausbildung ist die Frage von Belang, inwiefern Gender und Chancengleichheit überhaupt thematisiert werden und ob für die Chancengleichheit mehr getan werden könnte.

Es sollen u.a. folgende Fragestellungen untersucht werden:

- Was bedeutet die zahlenmässige Untervertretung von Männern bzw. die Übervertretung von Frauen in der Langzeitpflege für die Bewohnerinnen und Bewohner?
- Inwiefern partizipieren Bewohnerinnen und Bewohner aktiv an ihrer Pflege und welche Geschlechtsunterschiede zeigen sich hier?
- Pflegen Männer (in der Langzeitpflege) anders als Frauen und woran lassen sich etwaige Unterschiede festmachen?
- Wie gehen weibliche Pflegenden damit um, dass auf der strategischen Führungsebene von Langzeitinstitutionen Frauen nur selten anzutreffen sind?
- Wie wird in den Ausbildungsinstitutionen Gender thematisiert?
- Wird der geringe Anteil von Frauen im Management im Rahmen der Ausbildung thematisiert?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden die Perspektiven der Bewohnenden von Langzeitpflegeinstitutionen, der Pflegenden und der Dozierenden an Ausbildungsinstitutionen erhoben. Die Zusammenarbeit mit CURAVIVA Bildung, dem Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur und dem Bildungszentrum Pflege Bern stellt den Bezug zur Praxis und insbesondere auch den Wissenstransfer in die Institutionen der Langzeitpflege und in die Ausbildung von Pflegenden sicher.

## Unsere Standorte



Die Weiterbildungsveranstaltungen finden in der Regel an der Schwarztorstrasse 48 in Bern statt. Bitte beachten Sie die Anzeige beim Eingang.

## **Berner Fachhochschule**

Fachbereich Soziale Arbeit  
Hallerstrasse 10  
3012 Bern

Telefon +41 31 848 36 00  
Fax +41 31 848 36 01

soziale-arbeit@bfh.ch  
soziale-arbeit.bfh.ch

## **Studium**

- Bachelor und Master in Sozialer Arbeit

## **Weiterbildung**

- Master, Diploma und Certificate of Advanced Studies
- Kurse
- Betriebsinterne Weiterbildungen

## **Dienstleistungen**

- Evaluationen und Gutachten
- Entwicklung und Beratung
- Bildung und Schulung

## **Angewandte Forschung und Entwicklung**

- Soziale Intervention
- Soziale Organisation
- Soziale Sicherheit
- Sozialisation und Resozialisierung

**Kompetenzzentrum Mediation und Konfliktmanagement**  
**Kompetenzzentrum Qualitätsmanagement**